

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 38» города
Набережные Челны Республики Татарстан

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2019 годы.

Зарегистрирован в ГКУ ЦЗН
г.Набережные Челны
№ ~~2537~~ 05.05.2017.
Подпись *[подпись]*

без замечаний

г.Набережные Челны

2017 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателями и работниками в целях: обеспечения деятельности, для урегулирования социально-трудовых

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 38» (города Набережные Челны) Республики Татарстан прошёл уведомительную регистрацию в государственном казенном учреждении «Центр занятости населения города Набережные Челны»

Регистрационный № 537 от «05» 05 2017 г.

Руководитель ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны»: Быданова Т.А.

В территориальном профсоюзном органе:
Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования

Регистрационный № 70 от «05» мая 2017 г.

Председатель Набережно-Челнинской городской профсоюзной организации работников образования

М.П.



Ф. А. Халиуллин

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 38» города Набережные Челны Республики Татарстан

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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»;

Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы;

Закон Республики Татарстан от 18 января 1995 г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;

Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2017-2018 годы;

Отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019 годы;

Территориальное соглашение между Исполнительным комитетом г. Набережные Челны и Набережно-Челнинской городской профсоюзной организацией работников образования на 2017-2019 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации

Деулин Александр Николаевич(далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Палоселова Вера Федоровна

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

Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что 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 (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует в течение трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 года № 678 **"Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"**.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать

ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массовости увольнения работников определяются в соответствии с отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и

квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- состоящие на учете по социальной ипотеке и осуществляющие ежемесячные платежи за квартиру

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

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

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к

работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.1.3. Условия трудового договора не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательной организации.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается только в письменной форме.

3.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Наименования должностей и профессий работников образовательных организаций должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного

педагогического работника в образовательной организации.

3.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, отраслевым Соглашением, территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Руководители организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и информационно методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

3.1.10. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы организации, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

3.5. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников муниципальных образовательных организаций и частных организаций осуществляются аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

3.6. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 1).

3.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими

нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Кабинетом Министров Республики Татарстан в пределах средств бюджета Республики Татарстан, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.8. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.9. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

3.9.1. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

3.9.2. В исключительных случаях в образовательной организации представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

3.9.3. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (Статья 350 ТК РФ).

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.9.4. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации до окончания учебного года, не позднее, чем за 2 месяца до начала учебного года .

3.10. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10.1. В образовательной организации с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории,

охрана учреждения и др.).

3.11. Педагогические работники образовательной организации имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательных организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.11.1 График очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.11.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами организации образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

3.12. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом МО и Н РТ № 855 от 24.10.2002г.

3.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и законодательством (Приложение №3).

3.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

3.14.1. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14.2. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

3.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права

в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза.

IV. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны договорились что:

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

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда работников муниципальной образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1.2. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008г. « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24 августа 2010 года «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан», Постановлением соответствующего муниципального образования «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» и Положением об условиях оплаты труда образовательной организации.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.3. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательной организации с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;

в) выплат компенсационного характера.

4.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад педагогических работников равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов ведения педагогической и воспитательной работы работниками организаций образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;
- выплаты за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

В Положениях об оплате труда (приложении к коллективному договору) установить одним из критериев оценки эффективности деятельности работников образовательной организации (не менее 10 баллов) – критерий за выполнение

социально-значимой общественной работы (председателям первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда, ответственным за опеку и попечительство, горячее питание, за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и страхование сотрудников и т.п.).

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем организации по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельности организации, и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 678 от 24.08.2010г.

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

4.3. В пределах Фонда оплаты труда образовательная организация ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

Работодатель обязан:

4.4. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты либо непосредственно из кассы организации.

Выплаты производить:

* за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;

* за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за

расчетным периодом.

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

Выплата за первую половину месяца (авансовый платеж заработной платы) установить в размере 40% от тарифной ставки, должностного оклада.

4.6. В случае длительной болезни (более месяца) работника ежемесячно выплачивать работнику авансовый платеж заработной платы. Окончательный расчет произвести после сдачи работником листка временной нетрудоспособности в установленные законодательством сроки.

4.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательной организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

4.8. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

4.9. Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере:

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

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

месячной нормы рабочего времени.

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

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ, Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611. (Приложение №4).

Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест. (Приложение №5)

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

До устранения вредных и (или) опасных условий труда, подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда работникам продолжают производиться повышенную оплату труда.

4.12. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с

действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

4.13. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

Работник:

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.16. Профсоюзный комитет:

4.16.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов образовательной организации по оплате труда.

4.16.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.16.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

V. Развитие педагогического потенциала

5.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», направленной на модернизацию и развитие образовательной организации:

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.4. Обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлечённых специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

5.1.5. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.6. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников образовательной организации с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

5.1.7. Содействуют сохранению финансирования дополнительных мер на муниципальном уровне по поддержке лучших учителей и образовательных организаций, способствуют поощрению педагогических коллективов школ, признанных лучшими в регионе, муниципальном образовании.

5.1.8. Обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования и других педагогических работников:

- конкурсов «Учитель года», «Лучший директор образовательной организации», «Школа года» и др.;

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа учителя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.

- проводят совместную работу с Советом молодых педагогов г.Набережные Челны и творчески работающими педагогами, советом ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

5.1.9. Организуют работу внештатных корреспондентов при первичной организации Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования.

VI. Подготовка кадров . Обеспечение занятости.

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

Работодатель:

6.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательной организации, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательной организации.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по подготовке работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительному профессиональному образованию работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

Профсоюзный комитет:

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников образовательной организации.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3.2. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей,

расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3.3. Гарантировать педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами. (Приложение № 1).

6.4. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.4.1. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательной организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательной организации в течение 90 календарных дней.

6.4.2. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательной организации может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

Увольнять штатных работников из числа педагогических работников в связи с сокращением численности (штата) только по окончании учебного года.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественным правом на оставление на работе пользуются, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; председатели первичных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

6.4.4. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

6.5. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации или ликвидации организации; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

6.6. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией,

перепрофилированием образовательной организации и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников образовательных организаций на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

Внедрять в организации Систему управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда, разрабатывать соглашение по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 г. № 181н.

7.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

7.3. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда на рабочих местах. По ее результатам разработать План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Ознакомить под роспись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ), контролировать его выполнение.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном

порядке включать членов профсоюзного комитета и комитета (комиссии) по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательных организаций 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 образовательных организаций по охране труда на начало учебного года.

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

7.6. На время приостановки работ в образовательной организации и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. 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.

7.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, который оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

7.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательной организации.

7.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты - Приложение №6). Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры

работников - Приложение №7).

7.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты - Приложение №8).

7.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

7.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ, Приказ Минздрава и соцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302н.).

7.14. Обеспечивать технической инспекции труда, уполномоченным, членам комитета по охране труда Профсоюза беспрепятственное посещение образовательной организации, рабочих мест без предварительного уведомления; предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.15. Обеспечить:

- обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах следующих лиц: работников, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

- работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7;

- регулярное рассмотрение на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросов выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в образовательной организации и информирование работников о принимаемых мерах.

7.16. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

7.2 Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.2.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствие законодательству.

7.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

7.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и

обеспечения безопасности работников образовательной организации.

7.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве с работниками организации.

7.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.8. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.12. Обеспечить участие уполномоченного(доверенного) лица по охране труда в Республиканском конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением, утвержденным Фондом социального страхования 15.07.1994 г. № 556а. (Приложение №9).

8.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ), в том числе:

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000г. № 967;

- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФСС РФ по

РТ о факте несчастного случая на производстве;

- готовит и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

- направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ по РТ до 20% сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ).

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

8.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

8.3. Работодатель обеспечивает:

- выдачу работающим полисов по обязательному медицинскому страхованию;

- отчисление средств на добровольное медицинское страхование работающих и членов их семей.

8.4. Профсоюзный комитет:

- контролируют своевременность и полноту уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

- проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации работодателями превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

9.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**

9.1.1. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

9.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье, которые являются участниками боевых действий – один день в квартал;
- работникам, имеющих близких родственников с I или II неработающей группой инвалидности – один день в квартал;
- юбилярам: женщинам 50, 55 лет; мужчинам 50, 60 лет – один рабочий день.

9.1.3. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

9.1.4. Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.5. Выплачивать работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.1.6. Работники бюджетной сферы, нуждающиеся в улучшении жилищных условий имеют право пользоваться системой социальной ипотеки, при условии наличия стажа работы работника в бюджетной сфере не менее 6 месяцев. В случае если работник бюджетной сферы прекратит в течение 10 лет после получения жилого помещения трудовые отношения с юридическим лицом, работа в котором позволила ему получить жильё в системе социальной ипотеки, он утрачивает право на льготный порядок приобретения жилья. Основанием для утраты права на льготную цену приобретения жилья является решение муниципального образования (для работников бюджетной сферы муниципального образования), либо решение руководителя учреждения, ведомства (для работников бюджетной сферы республики). В случае утраты льготы, остаток, не выплаченный работником за получаемое жилое помещение, сумма пересчитывается и подлежит уплате им с начислением двойной ставки процентов, действующей в системе социальной ипотеки.

Указанные в настоящем пункте правила не распространяются на случаи:

- перехода работника из одной организации в другую с согласия работодателей;
- выхода работника на пенсию, в том числе по инвалидности, или его смерти;

-избрания работника в представительные органы государственной власти или местного самоуправления;

-иные случаи, установленные законодательством.

9.2. Стороны подтверждают :

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленными федеральными законами.

9.2.2. Проводится за счет работодателя предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников образовательной организации, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

9.2.3. Выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

9.3. Устанавливается:

- доплата не освобожденному руководителю выборного профсоюзного органа за счет средств организации из стимулирующего, премиального фонда (конкретный размер доплаты указывается в денежном эквиваленте или в баллах);

- за счет средств бюджета (внебюджетных средств) подписка на Приложение к «Учительской газете» «Мой профсоюз».

9.4. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

Профсоюзный комитет:

9.5.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.5.2. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

9.5.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.5.4. Осуществляет правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством, консультации по программе социальной ипотеки и помощь в формировании пакета документов для сдачи их в управление архитектуры,

градостроительного и жилищного развития Исполнительного комитета города Набережные Челны.

Х. Пенсионное обеспечение.

10.1. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 –ФЗ от 15.12.2001г., «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» № 173-ФЗ от 17.12.2001г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

-обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;

-своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

-знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

-разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.

10.2. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

ХІ. Молодежная политика

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:
 - республиканских конкурсов «Учитель года», в номинации «Молодой учитель»;
 - республиканского конкурса «Педагогический олимп»;
- продолжение совместной работы советом молодых педагогов г.Набережные Челны для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий;
- содействие реализации права на предоставление единовременных компенсационных выплат учителям в возрасте 35 лет государственных образовательных учреждений Республики Татарстан и муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, обеспечивающих субсидирование первоначального взноса по договору социальной ипотеки в размере 10 процентов от стоимости нормативной площади жилого помещения, приобретаемого ими на условиях социальной ипотеки в Республике Татарстан.

ХП. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

12.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местных), республиканской организаций Профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 ФЗ № 152 от 27.07.2006г. «О персональных данных»).

12.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных, территориальных (местных), республиканской организаций Профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

12.1.5. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

12.1.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.1.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

12.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комитета (комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Установят стимулирующую выплату работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательной организации.

12.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных активистов.

12.6. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным

заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств (взносов) предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

12.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

ХІІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

13.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

13.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Представитель работодателя:
Руководитель образовательной
организации

Децими А.И.

Ф. И. О., подпись

« 03 » мая 2017г.

М. П.



Принято
На собрании трудового коллектива
Протокол № 03.05.2017 г.
Председатель собрания

Представитель работников:
Председатель
профсоюзного комитета

Евдокимова Н.В.

Ф.И.О., подпись

« 03 » мая 2017г.

Евдокимова Н.В.

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации.

2. Правила внутреннего трудового распорядка.

3. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (извлечение).

4. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

5. Список работников, получающих доплаты за вредные условия труда.

6. Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (разработать на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009г. №45н).

7. Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры работников (разработать на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 №302н).

8. Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (извлечение).

9. Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию (разработать на основе Типового положения, утвержденного Фондом социального страхования РФ от 15.07.1994 г. № 556а).

10. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

11. Соглашение по охране труда (строго по форме из Ю.К.Недоступова).

12. Положение об условиях оплаты труда работников образования.

13. Положение о премировании работников образования.

14. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам образования.

15. Перечень помещений, оборудования, транспортных средств и средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.

16. Трудовой договор.

17. Дополнительное Соглашение к трудовому договору.

Приложение № 1
к коллективному договору

№ 2058
от «10» августа 2014 г.

Согласовано
Председатель
профсоюзной организации
В.П. Лавочкина В.П.
(подпись) (Ф.И.О.)

Утверждаю
Директор МАОУ «СОШ № 38»
А.Н. Деулин
(подпись)
Введено в действие приказом
по школе

от «19» августа 2014 г.

от « » _____ 20 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

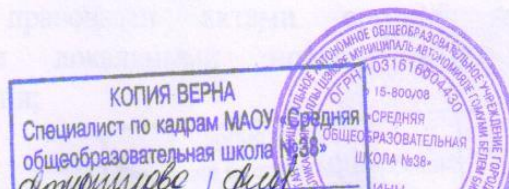
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №38»

Принято

На собрании трудового коллектива

Протокол от «19» авг. 2014 г. № 13

Председатель профсоюза: Лавочкина В.П. И.



**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые работникам образования Республики Татарстан
при подготовке и проведении аттестации**

I. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям,

предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель», независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных учреждений) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования.); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования);

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

3.1. В соответствии с пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (далее - Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

- **при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;**

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1 |
|--|--|
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».) |
| Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; |

| | |
|---|---|
| | учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания |
| Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания | Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель - дефектолог, учитель - логопед | Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |

| | |
|---|--|
| Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ | Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания |
| Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания | Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Педагог дополнительного образования | Старший педагог дополнительного образования |
| Старший педагог дополнительного образования | Педагог дополнительного образования |
| Методист | Старший методист |
| Старший методист | Методист |
| Инструктор-методист | Старший инструктор-методист |
| Старший инструктор-методист | Инструктор-методист |
| Тренер-преподаватель | Старший тренер-преподаватель |
| Старший тренер-преподаватель | Тренер-преподаватель |
| Учитель-дефектолог | Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета. |
| Концертмейстер | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления |

| | |
|--|---|
| | дополнительной работы с профилем основной работы) |
| Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы) | Концертмейстер |
| Библиотекарь | Педагог-библиотекарь |
| Педагог-библиотекарь | Библиотекарь |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная.

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

СПИСОК

производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (извлечение)

ХІ. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

| № По «Списку» | Наименование производств, цехов, профессий и должностей | Продолжительность доп. отпуск (в раб.днях) | Продолжит. сокращен. раб. дня (в часах) |
|---------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | Санаторно-лесные школы и школы-интернаты, детские дома, детские сады и дома ребенка для детей, больных туберкулезом и хронической дизентерией; учебные заведения для больных туберкулезом. | | |
| | Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях | | |
| 1 | Библиотекарь | 12 | 6 |
| 2 | Врач (в том числе врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории) | 12 | 6 |
| 4 | Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных | 12 | |
| 6 | Заведующий педагогической или учебной частью | | 6 |
| 7 | Инструктор по труду | | 6 |
| 14 | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра-хозяйка, няня, уборщик производственных помещений) | 12 | 6 |
| 15 | Музыкальный руководитель учреждений социального обеспечения | 12 | |
| 20 | Средний медицинский персонал | 12 | 6 |
| | Детские психиатрические лечебно- | | |

| | | | |
|-----|---|----|---|
| | профилактические учреждения, отделения, палаты и кабинеты; учреждения социального обеспечения, школы, школы-интернаты (классы), детские дома, детские сады, дома ребенка для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики. | | |
| | Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях | | |
| 44 | Врач-руководитель, его заместитель-врач (с ненормированным рабочим днем) | 24 | |
| 45 | Врач (в том числе врач-руководитель отделения, кабинета), кроме врача-лаборанта | 30 | 6 |
| 55 | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений) | 30 | 6 |
| 58 | Старший пионервожатый | | 6 |
| 59 | Сестра-хозяйка | 30 | 6 |
| 60 | Средний медицинский персонал (кроме лаборанта) | 30 | 6 |
| | Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения | | |
| 169 | Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха. | 12 | |
| 172 | Средний и младший персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей-садов | 12 | |
| 174 | Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения | 12 | |
| 179 | Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), | 12 | |

| | | | |
|-----|---|--|----------------------------|
| | учреждений социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики | | |
| | XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства | | |
| 85 | Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке | 6 | |
| 92 | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке | 12 6 | |
| 109 | Оператор копировальных и множительных машин, электрофотограф, непосредственно занятые на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и «ксерокс» | 6 | |
| 117 | Повар, постоянно работающий у плиты | 6 | |
| 170 | Рабочие прачечных, занятые: а) в отделении приемки и сортирования грязного белья (приемщик заказов, занятый приемкой грязного белья и спецодежды; сортировщик белья; маркировщик; комплектовщик белья, занятый составлением производственных партий грязного белья и учетом грязного белья и спецодежды; подсобный (транспортный) рабочий б) на приемке грязного белья и спецодежды из инфекционных, туберкулезных, противочумных учреждений, отделений, отделов, производств и лабораторий в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений) | 6 12 6 12 12 | 6 6 |

| | | | |
|-----|--|----|--|
| | г) на стирке и замочке заразного белья и спецодежды | 12 | |
| | д) на стирке белья и спецодежды вручную | | |
| | е) в грязелечебнице при ручной стирке белья и спецодежды | 12 | |
| | ж) в сушильно-гладильных цехах (отделениях): | 6 | |
| | - гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды духовым утюгом | 6 | |
| | | 6 | |
| | - гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды электроутюгом, на каландрах, катках и прессах | 6 | |
| | - сушильщик белья, занятый сушкой и спецодежды | | |
| | - растрящик белья | | |
| | з) приготовитель стиральных растворов | | |
| 211 | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов | 6 | |

Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в редакции от 29.05.1991 года

**Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с
тяжелыми и вредными
условиями труда**

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов.

1.23. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.

1.56. Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.70. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов,

торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.121 Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподдачи.

1.124. Чистка котлов в холодном состоянии.

1.131. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧЧ.

1.146. Ремонт и очистка вентиляционных систем

1.147. Работы связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.148. Вывоз мусора и нечистот.

1.149. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.150. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

1.151. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.152. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.153. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.154. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,

1.155. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

1.156. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

1.157. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

1.158. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных

учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.159. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.161. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.163. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.164. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.178. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.179. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

1.180. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.181. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные разделом 1.

1.183. Работы на высоте 1,5 м и более относительно поверхности земли (пола).

Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 16 февраля 2009 г. N 45н

Об утверждении норм и условий
бесплатной выдачи работникам, занятым на работах
с вредными условиями труда, молока или других равноценных
пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной
выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока
или других равноценных пищевых продуктов, и перечня
вредных производственных факторов, при воздействии
которых в профилактических целях рекомендуется
употребление молока или других равноценных
пищевых продуктов

В соответствии с пунктами 5.2.75 и 5.2.77 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2898; 2005, N 2, ст. 162; 2006, N 19, ст. 2080; 2008, N 11, ст. 1036; 2008, N 15, ст. 1555; 2008, N 23, ст. 2713; N 42, ст. 4825; N 46, ст. 5337; N 48, ст. 5618; 2009, N 2, ст. 244; N 3, ст. 378; N 6, ст. 738), приказываю:

Утвердить:

1. Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, согласно приложению N 1;
2. Порядок осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно приложению N 2;
3. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, согласно приложению N 3.

Министр
Т.А.ГОЛИКОВА

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 12 апреля 2011 г. N 302н

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЕЙ
ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
ФАКТОРОВ
И РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ
ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ),
И ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ
И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ
(ОБСЛЕДОВАНИЙ) РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА ТЯЖЕЛЫХ
РАБОТАХ И НА РАБОТАХ
С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

В соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 30 (ч. II), ст. 3616) и пунктом 5.2.100.55 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. N 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2898; 2009, N 3, ст. 378), приказываю:

1. Утвердить:

перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), согласно приложению N 1;

перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, согласно приложению N 2;

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно приложению N 3.

2. Ввести в действие перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и

периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с 1 января 2012 года.

3. Признать утратившими силу с 1 января 2012 года:

Приказ Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации от 14 марта 1996 г. N 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии" (по заключению Минюста России документ в государственной регистрации не нуждается, письмо от 30 декабря 1996 г. N 07-02-1376-96);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 августа 2004 г. N 83 "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 сентября 2004 г. N 6015);

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2005 г. N 338 "О внесении изменений в приложение N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 16 августа 2004 г. N 83 "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 3 июня 2005 г. N 6677).

4. Установить, что с 1 января 2012 года на территории Российской Федерации не применяются подпункты 11, 12 (за исключением подпунктов 12.2, 12.11, 12.12), 13 приложения N 2 к Приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 сентября 1989 г. N 555 "О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств".

Министр
Т.А.ГОЛИКОВА

**Типовые нормы
бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и
должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых
температурных условиях или связанных с загрязнением (извлечение).**

| № п/п | Наименование профессий и должностей | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов) |
|--|-------------------------------------|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. | Гардеробщик | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| 20. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 |
| | | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные или | 6 пар |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | Плащ непромокаемый | 1 на 3 года |
| | | Зимой дополнительно: | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | по поясам |
| | | Валенки или | по поясам |
| | | Сапоги кожаные утепленные | по поясам |
| | | 37. | Лаборанты всех наименований; техник |
| Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 на 1,5 года | | |

| | | | |
|-----|---|--|-----------|
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | дежурный |
| | | Тапочки кожаные или | 2 пары |
| | | Ботинки кожаные | 1 пара |
| | | Перчатки резиновые или | дежурные |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | дежурные |
| | | Очки защитные | до износа |
| 39. | Маляр | При выполнении работы по окраске деталей, приборов и аппаратуры светящимися красками: | |
| | | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| | | Головной убор | 1 |
| | | Напальчники | до износа |
| | | Очки защитные | до износа |
| | | Респиратор | до износа |
| 46. | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 |
| | | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 2 |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара |
| | | Перчатки резиновые | дежурные |
| | | Рукавицы комбинированные или | 4 пары |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| 52. | Оператор котельной | При работе в котельной, работающей на жидком топливе: | |
| | | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных | 1 |

| | | | |
|-----|--|--|-----------|
| | | загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | |
| | | Рукавицы комбинированные или | 12 пар |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | Очки защитные | до износа |
| | | При работе в котельной, работающей на газе: | |
| | | Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 |
| 64. | Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара |
| | | Рукавицы брезентовые или | 4 пары |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| | | Респиратор | до износа |
| | | На наружных работах зимой дополнительно: | |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | по поясам |

| | | | |
|-----|---|--|-----------|
| | | Брюки на утепляющей прокладке | по поясам |
| | | Валенки или | по поясам |
| | | Сапоги кожаные утепленные | по поясам |
| 80. | Сторож (вахтер) | При занятости на наружных работах: | |
| | | Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 |
| | | Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой | дежурный |
| | | Куртка на утепляющей прокладке | по поясам |
| | | Брюки на утепляющей прокладке | по поясам |
| | | Тулуп в особом и IV поясах | дежурный |
| | | Полушубок в III, II и I поясах | дежурный |
| | | Валенки или | по поясам |
| | | Сапоги кожаные утепленные | по поясам |
| 84. | Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений | Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей | 1 |
| | | Рукавицы комбинированные или | 6 пар |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: | |
| | | Сапоги резиновые | 1 пара |
| | | Перчатки резиновые | 2 пары |

Примечания:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды,

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

6. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. N 4901).

7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

| N п/п | Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви | Климатические пояса | | | | |
|-------|---|---------------------|-----|-----|-----|--------|
| | | I | II | III | IV | особый |
| 1. | Куртка на утепляющей прокладке | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 | 1,5 |
| 2. | Брюки на утепляющей прокладке | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 | 1,5 |
| 3. | Костюм зимний для сварщиков | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 | 1,5 |
| 4. | Костюм сигнальный на утепляющей прокладке | 3 | 2,5 | 2 | 1,5 | 1,5 |
| 5. | Валенки | 4 | 3 | 2,5 | 2 | 2 |
| 6. | Сапоги кожаные утепленные | 4 | 3 | 2,5 | 2 | 2 |
| 7. | Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском | 4 | 3 | 2,5 | 2 | 2 |

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 г. № 541н «Об утверждении норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий индивидуальной защиты»

Приложение №9

Утверждаю
Председатель Фонда
социального страхования
Российской Федерации
Ю.ШАТЫРЕНКО
15 июля 1994 г. N 556а

Согласовано
Министерство труда
Российской Федерации
В.КАЛАШНИКОВ
14 июля 1994 г.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ (УПОЛНОМОЧЕННОМ) ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

В соответствии с "положением" о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. N 101, для осуществления практической работы по социальному страхованию на предприятии, в учреждении, организации образуется комиссия или избирается уполномоченный по социальному страхованию.

Комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с "Конституцией" Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

I. Общие положения

1.1. Комиссия по социальному страхованию образуется на предприятии, в учреждении, организации и ином хозяйствующем субъекте независимо от форм собственности, зарегистрированном в качестве страхователя в отделении (филиале отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации. На предприятиях, где число работников более 1000 человек, могут создаваться комиссии по социальному страхованию в структурных подразделениях. На предприятиях, где число работников менее 100 чел., функции комиссии по социальному страхованию может выполнять уполномоченный по социальному страхованию.

<*> Далее "предприятие".

1.2. Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации предприятия (работников отдела кадров, бухгалтерии и других) и профсоюзов (трудового коллектива) на общем собрании (конференции) трудового коллектива. В таком же порядке избирается

уполномоченный по социальному страхованию.

1.3. На основании настоящего Типового положения разрабатывается и утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию <*> предприятия, в котором определяются число членов комиссии, нормы представительства от администрации и профсоюзов (трудового коллектива), срок полномочий и порядок принятия решений комиссией, предусматривается создание комиссий в структурных подразделениях предприятия, конкретизируются функции и обязанности комиссии, а также устанавливаются дополнительные льготы и гарантии для членов комиссии, в том числе по оплате их труда, за счет средств предприятия.

Комиссии в структурных подразделениях предприятия осуществляют свою деятельность на основании общего Положения о комиссии предприятия.

<*> Далее "комиссия".

II. Функции комиссии

2.1. Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией предприятия;
- проверяет правильность определения администрацией предприятия права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией предприятия.

2.3. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования на предприятии, вносит предложения администрации и профсоюзам (иным уполномоченным органам трудового коллектива) предприятия о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровлении работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

III. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией предприятия как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников предприятия;
- запрашивать у администрации предприятия, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;
- принимать участие в выяснении администрацией предприятия, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;
- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;
- участвовать в разработке планов оздоровления работников;
- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за

выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников предприятия;

- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя <*>, при возникновении спора между комиссией и администрацией предприятия, а также в случаях неисполнения администрацией предприятия решений комиссии;

Далее "отделение (филиал отделения) Фонда".

- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;

- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда;

- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию на предприятии;

- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников предприятия.

3.2. Комиссия обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию предприятия и отделение (филиал отделения) Фонда;

- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения (филиала отделения) Фонда;

- представлять общему собранию (конференции) трудового коллектива и администрации предприятия отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;

- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников предприятия по вопросам социального страхования.

IV. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия избирается на срок от 1 до 3-х лет. Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением общего собрания (конференции) трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.

4.2. Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии.

4.3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.4. Порядок организации работы комиссии устанавливается Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию предприятия "(п. 1.3" настоящего Положения).

4.5. На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, работникам может гарантироваться сохранение места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с коллективным договором или соглашением.

4.6. По решению отделения (филиала отделения) Фонда членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда

социального страхования Российской Федерации.

V. Контроль за работой комиссии.

Обжалование решений комиссии

5.1. Контроль за работой комиссии осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

5.2. Решения комиссии могут быть обжалованы в отделение (филиал отделения) Фонда.

Трудовой договор
 примерная форма трудового договора для заключения с работником
 государственного (муниципального) общеобразовательного учреждения
 (ДОУ, школы, УДОД)

_____ «__» _____ 20__ г.
 (город, населенный пункт)

_____,
 (наименование учреждения в соответствии с уставом)
 в лице _____,
 (должность, ф.и.о.)
 действующего на основании

 (устав, доверенность)
 _____, именуемый в дальнейшем
 работодателем, с одной стороны, и _____,
 (ф.и.о.)
 именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)
 заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

 (наименование должности, профессии или

_____,
 специальности с указанием квалификации*)
 а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями
 настоящего трудового договора:

_____ (указать конкретные виды работ и функции, которые работник должен выполнять по
 трудовому договору либо указать их в приложении к трудовому
 договору) _____

* Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с
 выполнением работ по данной должности, профессии или специальностям связано
 предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то ее наименование должно
 соответствовать наименованию, указанному в квалификационных справочниках,
 утверждаемых в установленном Правительством РФ порядке.

В трудовом договоре с учителем:

- указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам) в неделю.

Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 1.2 настоящего трудового договора трудовой
 функцией Работник выполняет следующие виды дополнительной педагогической работы,
 непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных
 обязанностей, без занятия другой штатной должности (*выбрать и при необходимости указать
 другие виды дополнительной работы*):

- а) проверка письменных работ;
- б) классное руководство;
- в) заведование учебным кабинетом;

г) _____.

1.2 Работник принимается на работу: _____

(указать полное наименование филиала, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения).

1.3 Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(указать наименование необособленного отделения, отдела, лаборатории и пр.)

1.4 Работа у работодателя является для работника: _____

(основной, по совместительству)

1.5 Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст.59 ТК РФ)

1.6 Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» __ 20__ г.

1.7 Дата начала работы «__» _____ 20__ г.

1.8 Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. месяцев (недель, дней)

II. Права и обязанности работника

2.1 Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

Для педагога:

- д) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы оценки знаний обучающихся;
- е) давать обучающимся в период образовательного процесса задания, связанные с организацией и проведением учебных занятий, а также с обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени;
- ж) участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, определенном его Уставом;
- з) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;
- и) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, получать копии указанных жалоб и других документов;
- к) повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет *(или указать иную периодичность)*;
- л) проходить аттестацию на соответствующую квалификационную категорию на добровольной основе;
- м) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

2.2 Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.
- е) предоставить Работодателю справку из органов полиции, о наличии или отсутствии судимости в двух месячный срок со дня заключения трудового договора.

Для педагога:

- ж) реализовывать применяемые в образовательном учреждении образовательные программы в соответствии с учебным планом, расписанием занятий, планом общешкольных мероприятий и личными планами;
- з) обеспечивать уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта;
- и) осуществлять текущий контроль успеваемости обучающихся по принятой в образовательном учреждении системе, своевременно выставлять оценки в классный журнал и дневник обучающегося;
- к) участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся;
- л) соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- м) осуществлять подготовку к проведению занятий и вести необходимую документацию;
- н) участвовать в работе педагогических, методических советов, в родительских собраниях, консультациях, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных образовательной программой, локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- о) поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им методическую и консультативную помощь;
- п) принимать участие в периодических кратковременных дежурствах в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
- р) выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса;
- с) выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника.
- т) работники, не имеющие квалификационных категорий один раз в 5 лет обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.
- у) _____
(указать иные обязанности работника, обусловленные спецификой его должностных (профессиональных, функциональных) обязанностей).

III. Права и обязанности работодателя

3.1 Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому

договору;

- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ и настоящим трудовым договором.

3.2 Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- е) обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет (*или указать иную периодичность*);
- ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- з) своевременно предоставлять сведения в отношении Работника в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- и) исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.
- к) один раз в 5 лет проводить аттестацию работников, не имеющих квалификационных категорий с целью их соответствия занимаемой должности.
- л) один раз в 5 лет проводить аттестацию работников (по их заявлению), для установления соответствия первой или высшей квалификационной категории
- м) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения;
- н) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работника при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;
- о) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1 За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым

договором, работнику устанавливается заработная плата:

а) должностной оклад (ставка заработной платы) в размере _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обуславливающий получение выплаты |
|----------------------|----------------|---|
| | | |
| | | |

(Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.)

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера **::

| Наименование выплаты | Условия получения выплаты и порядок ее расчета | Основания получения выплат, показатели и критерии эффективности | Периодичность | Размеры выплат |
|---|---|--|---------------|----------------|
| 1. За интенсивность и высокие результаты работы | <p>За спецификацию деятельности (За спецификацию образовательной программы)</p> <p>Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата):</p> <p>- для работников учреждений образования(ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД) за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся):</p> <p><i>«В соответствии с п.8.5.-8.7 Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений РТ (далее – Положение №1), утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников профессионально-квалификационных групп культуры среднего, ведущего звена и руководящего состава в отдельных учреждениях:</p> <p><i>«В соответствии с п.5.5.-5.6. Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии государственных учреждений РТ (далее – Положение №2), утвержденного</i></p> | <p>«За осуществление деятельности на должности и _____ (указать), в подразделении _____ (указать), учреждении _____ (указать тип), дающие право на установление надбавки за специфику деятельности</p> | ежемесячно | |

| | | | | | |
|--|--|--|---|------------|--|
| | | <p>постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __»,</p> <p>- для работников профессионально-квалификационной групп должностей медицинских и фармацевтических работников в отдельных учреждениях:</p> <p><i>«В соответствии с п.5.5.-5.6. Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений РТ (далее – Положение №3), утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников профессионально-квалификационной групп должностей работников физической культуры и спорта в отдельных учреждениях:</p> <p><i>«В соответствии с п.7.5.-7.6. Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта государственных учреждений РТ (далее – Положение №4), утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __».</i></p> | (специфику образовательной программы)» | | |
| За управление структурным подразделением (За управление) | Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата): | <p>- для работников образования профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений в учреждениях образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД):</p> <p><i>«В соответствии с п.8.10. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников профессионально-квалификационной группы должностей работников культуры ведущего звена и руководящего состава:</p> <p><i>«В соответствии с п.5.7. Положения №2, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __ , коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников профессионально-квалификационной группы должностей работников среднего медицинского и фармацевтического персонала:</p> | «За управление структурным подразделением _____ (указать)» или «За заведование _____ (указать)» | ежемесячно | |

| | | | | |
|--|--|---|------------|--|
| | <p>«В соответствии с п.5.7. Положения №3, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</p> <p>- для работников профессионально-квалификационной групп должностей работников физической культуры и спорта:</p> <p>«В соответствии с п.7.17. Положения №4, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</p> | | | |
| За наличие почетных званий, государственных наград | <p>Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата):</p> <p>- по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений в учреждениях образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД):</p> <p>«В соответствии с п.8.8.-8.9. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</p> <p>- для работников, входящих в профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии:</p> <p>«В соответствии с п.5.8.-5.9. Положения №2, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</p> <p>- для работников, входящих в профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников:</p> <p>«В соответствии с п.5.8.-5.9. Положения №3, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</p> <p>- для работников профессионально-квалификационной групп должностей работников физической культуры и спорта:</p> <p>«В соответствии с п.7.18.-7.19. Положения №4, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</p> | «За наличие почетного звания _____ (указать)» «За наличие государственной награды _____ (указать)» | ежемесячно | |
| За сложность и | <p>Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата):</p> | «По профессиональной | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|-------------------|--|
| | <p>напряженность работы (За сложность работы)</p> | <p>- для работников профессиональных квалификационных групп должностей педагогических работников и руководителей структурных подразделений в учреждениях образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД) за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся): <i>«В соответствии с п.8.19. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников профессионально-квалификационных групп должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала, врачей и провизоров: <i>«В соответствии с п.5.10. Положения №3, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</i></p> | <p>квалификационной группе _____ (указать) и квалификационном уровне _____ (указать)»</p> | | |
| <p>2. За стаж работы по профилю (За стаж работы в учреждении)</p> | | <p>Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата):</p> <p>- для работников учреждений образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД) по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю: <i>«В соответствии с п.8.11.-8.18. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников культуры по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы по профилю: <i>«В соответствии с п.5.10.-5.11. Положения №2, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп в зависимости от продолжительности работы: <i>«В соответствии с п.5.11.-5.12. Положения №3, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников физической культуры и спорта по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и</p> | <p>«За стаж работы _____ лет/год(а) (указать)»</p> | <p>ежемесячно</p> | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|---|------------|--|
| | <p>квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы:</p> <p><i>«В соответствии с п.7.20.-7.21. Положения №4, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</i></p> | | | |
| 3.3а квалификационную категорию | <p>Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата):</p> <ul style="list-style-type: none"> - для работников профессиональных квалификационных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений учреждений образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД) при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none"> <i>«В соответствии с п.8.4. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i> - для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, занятых по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп: <ul style="list-style-type: none"> <i>«В соответствии с п.5.4. Положения №2, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i> - для медицинских и фармацевтических работников, занятых по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп: <ul style="list-style-type: none"> <i>«В соответствии с п.5.4. Положения №3, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i> - для работников профессионально-квалификационной групп должностей работников физической культуры и спорта при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none"> <i>«В соответствии с п.7.4. Положения №4,</i> | «За наличие квалификационной категории _____ (указать)» | ежемесячно | |

| | | | | |
|---|---|------------------------------|--|--|
| | <p>утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</p> | | | |
| <p>4. За качество выполняемых работ</p> | <p>Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата):</p> <ul style="list-style-type: none"> - для работников учреждений образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД) по результатам труда за определенный период времени: <i>«В соответствии с п.8.20-8.32 Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i> - для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры по результатам труда за определенный период времени: <i>«В соответствии с п.5.12-5.22 Положения №2, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i> - для работников профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников по результатам труда за определенный период времени: <i>«В соответствии с п.5.13-5.23 Положения №3, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i> - для работников профессионально-квалификационной групп должностей работников физической культуры и спорта за определенный период времени: <i>«В соответствии с п.7.22-7.32. Положения №4, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</i> <p>Размеры и порядок выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ работнику, критерии оценки эффективности деятельности работника, а также пороговые значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений и условия осуществления выплат оформляются приложением к трудовому договору работника. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.</p> <p>Критерии оценки эффективности</p> | <p>«Согласно приложению»</p> | | |

| | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|
| | <p>деятельности работника устанавливаются исходя из задач, стоящих перед учреждением, а также в соответствии с критериями эффективности деятельности работников по типам учреждений и категориям работников, разработанными Министерством образования и науки Республики Татарстан (размещены на сайте министерства в разделе «Новая система оплаты труда»), и оформляются по каждому работнику как приложение к трудовому договору для вновь принимаемых работников и как приложение к дополнительному соглашению для уже принятых работников.</p> | | | |
| <p>5. Премии и иные выплаты</p> | <p>Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата), в т.ч.:</p> <p><i>«В соответствии с постановлением КМ РТ от 19.10.2011 №869 «Об увеличении оплаты труда работников государственных учреждений РТ», а также:</i></p> <p>- для работников учреждений образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД) за определенный период времени:</p> <p><i>«В соответствии с п.8.31.-8.33. Положения №1, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников культуры по основному месту работы:</p> <p><i>«В соответствии с п.5.23.-5.24. Положения №2, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для медицинских и фармацевтических работников по основному месту работы:</p> <p><i>«В соответствии с п.5.24.-5.26. Положения №3, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __»,</i></p> <p>- для работников физической культуры и спорта по основному месту работы:</p> <p><i>«В соответствии с п.7.33-7.35. Положения №4, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</i></p> | | | |

г) выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость **:)

| Наименование выплаты | | Условия получения выплаты и порядок ее расчета | Основания получения выплат, показатели и критерии эффективности | Периодичность | Размеры выплат |
|----------------------------|---|--|---|---------------|----------------|
| За неаудиторскую занятость | За осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы | Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата): - для педагогических работников образования в общеобразовательных учреждениях: <i>«В соответствии с п.7.2.-7.3. Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений РТ (далее – Положение №1), утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010 №678, приказом учреждения от __ № __, коллективным договором от __».</i> <i>«В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.01.2008 №12, коллективным договором от __».</i> | «За осуществление деятельности на должности и _____ (указать), в _____ (указать), учреждении _____ (указать тип), дающие право на установление надбавки | ежемесячно | |
| | Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) | Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата): - для педагогических работников образования в общеобразовательных учреждениях: <i>«В соответствии с п.7.4.-7.5. Положения №1.</i> | | | |
| | Выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком в размере | Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения (наименование, №, дата): - для работников учреждений образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД): <i>«В соответствии с п.7.6.-7.7. . Положения №1.</i> | | | |
| Выплаты за | Указываются соответствующие НПА, в т.ч. локальные нормативные акты учреждения | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| руководств во предметн ой, методиче ской или цикловой комиссии, й, методиче скими объедине ниями | (наименование, №, дата): - для работников учреждений образования (ДОУ, общеобразовательные учреждения, УДОД): «В соответствии с п.7.8.-7.9. . Положения №1. | | | |
|--|---|--|--|--|

**** При заключении трудового договора с работником указываются те виды выплат из числа вышеприведенных, которые устанавливаются данному работнику.**

4.2 Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, установленные Коллективным договором.

4.3 На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Татарстан, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1 Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время).

Для педагогов:

5.2 Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

5.3 Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

5.3.1 Объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах;

5.3.2 Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору;

5.3.3 Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов (групп).

5.4 Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки),

определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5.5 Работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется _____.

(указать: конкретный размер оплаты труда или другой выходной день)

5.6 Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ____ календарных дней.

5.7 Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

5.8 Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков и на основании письменного заявления работника.

5.9 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Для педагогов:

5.10 Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1 Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2 Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(указать вид страхования, наименование локального нормативного акта)

6.3 Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Татарстан, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, настоящим Трудовым договором *(указать)*:

VII. Иные условия трудового договора

7.1 Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

8.1 Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к

работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1 Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9.2 При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.180 Трудового кодекса РФ).

9.3 Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

10.1 Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2 В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3 Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

<> Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно, если по содержанию трудового отношения имеются такие особенности.*

*<***> Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор возможно, если о них сторонами достигнуто соответствующее соглашение.*

До подписания трудового договора работник ознакомлен со следующими документами:

- устав;
 - коллективный договор;
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда
- и другими локальными актами.

Подпись работника _____

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(наименование организации)

(ф.и.о.)

Адрес (место нахождения)

Адрес места жительства _____

ИНН _____

(должность) (подпись)

паспорт (иной документ, удостоверяющий личность)

серия _____ № _____

кем выдан _____

дата выдачи « ____ » _____ г.

(ф.и.о.) (подпись)

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Дополнительное соглашение к Трудовому договору № ____ от
«__»____20__г.

Место заключение договора

«01» сентября 2__г.

(полное наименование образовательного учреждения по Уставу)
в лице директора _____

(Фамилия Имя Отчество)

с одной стороны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и

(Фамилия Имя Отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящее дополнительное
Соглашение к Трудовому договору № следующего содержания:

Раздел 5 «Оплата труда» трудового договора № с _____ года читать в следующей
редакции:

5. Оплата труда

5.1. За выполнение трудовой функции по должности, указанной в данном трудовом
договоре, Работнику устанавливается базовый оклад в размере _____руб. (указать размер
базового оклада исходя из уровня профессионального образования).

5.2. Выплачиваются:

5.2.1. должностной оклад в размере _____ руб. за установленную педагогическую
нагрузку в количестве _____ часов в неделю;

5.3.1. ежемесячно за неаудиторную деятельность выплаты:

- за осуществление функций классного руководителя по организации и координации
воспитательной работы с обучающимися: постоянная часть выплаты в размере 200
рублей + переменная часть выплат в зависимости от количества обучающихся в классе в
сумме _____руб., всего _____руб.;

- за проверку письменных работ (проверку тетрадей): _____% от _____руб. (
должностного оклада Работника) и от количества детей в классе _____ (указать
количество детей) _____руб.;

- за заведование _____(учебным кабинетом, учебными
мастерскими, учебно-опытным участком): _____% от базового оклада Работника,
определенного пунктом 5.1. данного договора _____руб.;

- за руководство _____(предметной, методической и
цикловой комиссией, методическими объединениями): _____% от базового оклада
работника, определенного пунктом 5.1.данного договора _____руб.

5.4.1. ежемесячные стимулирующие выплаты:

за стаж работы по профилю в размере _____% от должностного оклада _____руб.;

за квалификационную категорию в размере _____% от должностного оклада _____руб.;

за интенсивность, высокие результаты работы:

- за специфику программ (только Работникам лицеев и гимназий) в размере _____% от
базового оклада (определенного пунктом 5.1. данного договора) _____руб.;

- за наличие почетных званий, государственных наград – указать наименование
почетного звания, государственной награды в размере _____% от должностного
оклада _____руб.

5.5.1. стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ по результатам
труда за определенный период времени:

устанавливаются в соответствии с размерами и критериями эффективности деятельности работника, установленными Положением об условиях оплаты труда данного образовательного учреждения.

5.6.1. ежемесячные компенсационные выплаты:

- за работу с вредными и иными особыми условиями труда _____ (указать какими) в размере _____ от базового оклада, определенного Работнику пунктом 5.1. данного договора _____ руб.;
- **только для сельских школ!** Специалисту за работу в сельской местности в размере 25 % от 1-го разряда оплаты труда тарифной сетки с учетом объема учебной нагрузки _____ руб. ($4330 \times 25\% \times \text{количество ставок}$).

5.7.1. **иные социальные выплаты**, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда данного образовательного учреждения;

5.8.1. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями Работнику выплачивается ежемесячная денежная выплата в размере _____ руб.

5.9. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату на основании его заявления в безналичном порядке путем перечисления на индивидуальные банковские картсчета _____ (указать наименование банка) не реже чем каждые полмесяца: аванс в размере не менее 40% размера месячной заработной платы не позднее 21 числа текущего месяца, окончательный расчет текущей заработной платы – не позднее 7 числа следующего за расчетным периодом месяца.

При выплате окончательного расчета текущей заработной платы Работодатель в письменной форме через расчетный листок извещает Работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется увеличение стимулирующей выплаты за квалификационную категорию со дня принятия решения соответствующей аттестационной комиссией.

5.11. При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам, размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

5.12. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, учебно-опытных участков размер выплат за обеспечение работы учебных кабинетов, учебных мастерских, учебно-опытных участков рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, лаборатории, учебно-опытному участку.

5.13. При обеспечении педагогическим работникам руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическим объединением рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

5.14. Стимулирующая доплата за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работнику, имеющему две и более государственных награды (почетных званий) выплата устанавливается по одной из наград (званий) по выбору Работника.

Реквизиты и подписи сторон: указать и подписать.

Второй экземпляр дополнительного Соглашения получен на руки «__» _____ 20__ г

Подпись Работника _____.

...отсутствия не являются в трудовом договоре не являются
...контракты являются трудовыми договорами
...и могут быть оговорены в трудовом договоре
...и (или) в иных документах по трудовым спорам
...судебных органов

IV. Заключение трудового договора

1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых хранится у одной из сторон.

1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых хранится у одной из сторон, а второй экземпляр трудового договора передается работнику.

1.3. В случае прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести необходимые записи в ней.

1.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.



Пронумеровано,
и скреплено
печатью 67 (с.с.116) листов
и.о. представителя профсоюза _____
Директор Н.В. Евдокимова
А.Н. Девлин

