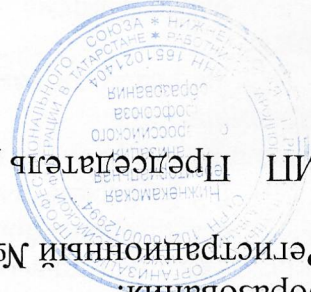


ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
88.03.2025
ВЕДУЩИЙ ИНСПЕКТОР
УПРАВЛЕНИЕ ТКУ «ЦЗН РТ»
ПО НИЖНЕКАМСКОМУ РАЙОНУ
16.04.2025

2025 год



МП Председатель

_____ (подпись)
С.В. Барина

Регистрационный № 68 от «15» 03 2025 г.

Уведомительная регистрация:
В Нижнекамской территориальной профсоюзной организации работников
образования:

СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений и дополнений
в Коллективный договор
Государственного автономного профессионального образовательного
учреждения
«Нижнекамский индустриальный техникум»

Химиков пр., д.29, г.Нижнекамск, 423570

Химиклар пр., 29 нчы йорт, Тубан Кама шаһаре, 423570

МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
Государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение
«НИЖНЕКАМСКИЙ
ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
ТЕХНИКУМ»



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
МАГАРИФ ЧАМ ФЭН
МИНИСТРЛИГЫ
Дәүләт автоном һөнәри
белем учреждениесе
«ТУБАН КАМА ИНДУСТРИАЛЬ
ТЕХНИКУМЫ»

Тел.: (8555) 30-18-26, факс: 30-18-26, e-mail: licey66n-kamsk@mail.ru, сайт: <http://www.edu.tatar.ru>

Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор государственного автономного профессионального образовательного учреждения

«Нижнекамский индустриальный техникум»:

1. Пункт 1.1. читать в новой редакции:

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17.11.2015г. № VII-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы, Республика Татарстан, Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социального партнерства и развития социального партнерства на 2025-2027 годы, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профсоюза образования на 2024 – 2026 годы, Соглашением между Управлением образования исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан и Нижнекамская территориальная организация Профсоюзного Союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Татарстане на 2020-2022 годы (продлено до 2026г.) с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Нижнекамский индустриальный техникум» (далее – организация) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации, на повышение социальной защищенности работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

2. Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА читать в новой редакции.

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных

- по материальному положению,

- выплате заработной платы работникам.

6.2. Стороны подтверждают, что:

6.2.1. 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.

6.2.2. Система оплаты труда работников устанавливается локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления НМР.

6.2.3. Вопросы оплаты труда работников регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан.

6.2.4. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным

путем осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.3. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в

пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год,

определенного в соответствии с нормативами, количеством объемных показателей, и отражается

в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

Начисления должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего

характера, установленных Положением (постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018),

осуществляются работникам образовательной организации (включая работников

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных работников,

культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих) за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной

деятельности общеобразовательной организации на оплату труда на текущий финансовый год.

6.3.1. Вопросы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных

организациях регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от

31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных

организаций Республики Татарстан» (далее - постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018) и

прилагаемым к нему приложениями:

Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных профессий рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии,

общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих образовательных

организаций Республики Татарстан.

6.3.2. При разработке и утверждении стимулирующих показателей и критериев

эффективности в целях осуществления стимулирования качества труда работников

учитываются следующие основные принципы:

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип

своевременности);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в

результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип

адекватности);

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки

результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов

своего труда (принцип предсказуемости);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

(принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с

выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.3.2.1. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный

период, не совпадающий с их отпуском в соответствии с постановлением Кабинета Министров

Республики Татарстан от 10.08.2020 № 671 «Об установлении ежемесячного денежного

вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных

общеобразовательных организаций Республики Татарстан и муниципальных

общеобразовательных организаций, а также за классное руководство (кураторство)

педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики

Татарстан, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования,

в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями

здоровья».

Помимо республиканской выплаты, предусмотренной за осуществление классного

руководства, педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих

образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего

образования, в том числе адаптированные основные образовательные программы, а также профессионального образования, реализуемых образовательных программ профессионального образования, в том числе программы профессионального образования (в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек – 10.000 рублей) в месяц за классное руководство.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя (куратора) в двух и более классах (группах), выплачивается в фиксированном размере.

6.3.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда государственных и муниципальных

образовательных организаций включает в себя:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за интенсивность труда;
- выплаты за работу в сельской местности;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций 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 организации.

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

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности в целях осуществления стимулирования работников учитываются следующие основные принципы:

- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результаты деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.3.2.3. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей общеобразовательных организаций) педагогических работников одновременно за

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

- выплаты компенсационного характера за работу (в образовательных организациях для работников профессорско-педагогических категорий) работникам фармацевтических работников в различных организационных структурах;

Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за дополнительные работы включаются в себя:

- выплаты компенсационного характера за осуществление функций классного руководителя по общепобразовательной организации и координации воспитательной работы с

- выплаты компенсационного характера за руководство предметной, методической или методической группой, методическим кабинетом, методическим объединением или методическим сообществом;

осуществленной социальной политики", работников, входящим в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производства является равноправная поощрительная льгота. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются

организаций дополнительного образования и сохранения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", работодателям,

входящим в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, по основному месту работы и основной должности при наличии средств производится единовременная поощрительная выплата. Порядок, условия и конкретный размер выплаты в указанных целях устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации дополнительного образования.

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

6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.6. Заработная плата работнику выплачивается 2 раза в месяц 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц.

6.6.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136. ТК РФ). Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.7. Экономика Фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми с учетом норм Положения (постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018).

При наличии экономики Фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессиональной квалификационной группы должностей, по которой экономика Фонда оплаты труда образовалась (включая работников профессиональные квалификационные группы должностей педагогических работников, руководителей общеобразовательной организации).

Размер поощрительной выплаты за счет экономики Фонда оплаты труда руководителю образовательной организации определяется учредителем общеобразовательной организации. Ответственность за использование экономики Фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на руководителя общеобразовательной организации.

6.8. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательной организации средства, полученные от внебюджетной деятельности могут

направляется на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие нехватки учителей (преподавателей, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленной тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

6.10. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- 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.

6.10.1. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

6.10.2. День отдыха, указанный в п. 6.10.1., по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

6.10.3. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, в день увольнения работодатель прекращает трудовую договор, в день увольнения работника выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

6.11. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей оплачивается дополнительно.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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 организацией в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работодатели и обучающиеся сохраняются.

6.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.14. 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.

6.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

6.16. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

6.17. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада/должностного оклада) за каждый час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда в ночное время, но не ниже указанных выше размеров, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором

6.18. В соответствии с Порядком назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан (утв. постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994

10.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдележных работников бюджетной сферы негосударственным Пенсионным Фондом Республики Татарстан»

6. Пункт 10.3. раздела X. Пенсионное обеспечение изложить в следующей редакции

8.1.28. Обеспечивает проведение системных мероприятий по выявлению опасностей и профессиональных рисков, управлению профессиональными рисками на всех рабочих местах образовательной организации.

8.1.17. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающих средств (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств)".

5. Пункт 8.1.17. читать в новой редакции.

8.1.8. Обеспечивает финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление личных медицинских (санитарных) книжек и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

4. Пункт 8.1.8. читать в новой редакции.

8.1.6. Осуществляет учет и анализ причин несчастных случаев и микро травм с работниками в образовательных организациях для принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

3. Пункт 8.1.6. читать в новой редакции.

6.20.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, учебно-профессионального актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

6.20.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

6.20. Профсоюзный комитет:

Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выплат педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и нормативными правовыми документами.

6.19. Работодатель:

6.19.1. Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выплат педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и нормативными правовыми документами.

занятой должности:

- от 1 года до 3 лет – 500 рублей (пятьсот рублей);
- от 3 до 5 лет – 1000 рублей (одна тысяча рублей);
- от 5 до 10 лет – 2000 рублей (две тысячи рублей);
- от 10 до 15 лет – 3000 рублей (три тысячи рублей);
- от 15 лет и выше – 4000 рублей (четыре тысячи рублей)

- рождение ребенка – 500 рублей (пятьсот рублей);
- сборы в школу первоклассника – 500 рублей (пятьсот рублей) при условии оплаты лишь
- родителям, работающим в учреждении;
- юбилярам (50,55,60,65,70,75,80,85 лет) в зависимости от стажа их работы в учреждении и

1000 рублей (одна тысяча рублей);
- прекращение трудовой деятельности при выходе работника на пенсию (по возрасту) - 1000 рублей (одна тысяча рублей);
- похороны близких родственников (супругов, родителей, детей) - 1000 рублей (одна тысяча);

Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, при увольнении по собственному желанию первые после приобретения права на досрочную пенсию по старости либо после достижения пенсионного возраста (55 лет женщины, 60 лет мужчины), при условии оставления работы, материального вознаграждения в размере минимального размера оплаты труда. Средства на выплату вознаграждения предусматриваются в бюджете при планировании бюджета на очередной финансовый год.

8. Пункт 2.15 Приложения № 1 к Коллективному договору читать в новой редакции.

- Согласная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению);
- профсоюзный фонд к пенсии (негосударственное пенсионное обеспечение членов Профсоюза-работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан);
 - участие в федеральной единой бонусной программе «Профитос»: скидки и выгоды на приобретение, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при нажитии

санаторный отдых по программе «1 yr выходного дня»;

- льготный потребительский кредит в кредитных организациях на территории Республики;

- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда

отдых в Крыму по проекту «За здоровьем в Крым»; санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для многодетных, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;

«Всероссийского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза: - льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профклубов ФПРТ;

2.14. Приложение № 1 к Коллективному договору читать в новой редакции

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Учитель, преподаватель
Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при работе), 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 и защиты Родины»); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; тьютор

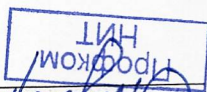
Процесс проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), учитываются в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из государственного образовательного учреждения, а также учреждения и организации, не являющимся образовательными, на работу в государственные и образовательные учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;
- при установлении уровня опыта труда на должностях, по которым применяется «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования – педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист – инструктор-методист, старший тренер-преподаватель – тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена категория (категоризационная категория);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

[illegible]

«26» мая 2025 г.

/ В.И.Акулова



Председатель профкома ГАПОУ «ННТ»



«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 течение трех лет с момента увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости. Данная льгота однократная.

Пункт 2.2. дополнить:

Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях, специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся 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); педагог-психолог	Учитель, дефектолог, педагог-психолог
--	---------------------------------------

В пачке прошито пронумеровано
и скреплено печатью **13 (тринадцать)** листов

Директор / Р.Р. Шаихов

Председатель / В.Р. Дуклулова

Согласовано:

Правовой инспектор А.Ф. Фалахова

