

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И МЕДИКО-
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «ЦЕНТР ДИАГНОСТИКИ И
КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ»
НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

пр. Шинников, д. 25А, г. Нижнекамск 423570

ПЕДАГОГИК – ПСИХОЛОГИК, МЕДИЦИНА ҺӘМ
КӨНКҮРЕШ ЯРДӘМЕНӘ МОХТАЖ БАЛАЛАР ӨЧЕН
«ДИАГНОСТИКА ҺӘМ КОНСУЛЬТАЦИЯ ҮЗӘГЕ»
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТЛЫ МӘГАРИФ
УЧРЕЖДЕНИЯСЕ
ТУБӘН КАМА МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ

Шинчылар проспекты, 25 иче "А" йорты, Губән Кама шәһәре 423570

Тел/ф.: (8555) 49-99-36, e-mail: diag-nk@mail.ru, сайт: edu.tatar.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан на 2020–2022 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:
В Нижнекамской организации профсоюза работников образования:
Регистрационный номер 69 от «11» марта 2020 г.

МП Председатель [подпись] С.В. Баринава
(роспись)

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан
ГБУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« <u>23</u> » <u>03</u> 20 <u>20</u> г. № <u>79</u>
Подпись регистратора <u>[подпись]</u>
Должность <u>ст. инспектор</u>

Нижнекамск
2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии законодательства Российской Федерации и Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17.11.2015г. № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организации, нахождению в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2019-2020 годы, соглашением между управлением образования Республики Татарстан и Нижнекамской территориальной профсоюзной организацией работников образования на 2020-2022 гг. с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципальной образовательной учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической им медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (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.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, социальное-экономические отношения в организации и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Коллективный договор определяет условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников организации.

1.3. Коллективный договор, применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники организации в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации; работодатель в лице его представителя – руководителя организации.

1.5. Стороны согласились в том, что профсоюзный комитет и его выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членом профсоюза работников образования, при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социальных экономических прав и интересов.

1.6. Стороны согласились о том, что:

1.6.1. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации Татарстан, НМР), управления образования Нижнекамского муниципального района (далее – НМР), исполнительного комитета НМР.

1.6.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет с даты его подписания обеими сторонами.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, действие коллективного договора продлевается автоматически на срок не более трех лет.

При этом после автоматического продления Коллективного договора любая из сторон в любой момент может выступить инициатором по заключению нового коллективного договора.

1.6.3. Ни одна из сторон не может в течение первого трехлетнего срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

действующим законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района, не применяются к членам профессионального союза, допустившим в период действия настоящего Коллективного договора:

- а) неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;
- б) прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- в) появление на работе (на своем рабочем месте, либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

г) нарушения требований охраны труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких последствий;

д) самовольное оставление рабочего места;

Основанием для не применения льгот и гарантий является приказ директора о наложении на такого работника дисциплинарного взыскания. Льготы и гарантии не применяются к таким работникам со дня издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до окончания срока действия настоящего дисциплинарного взыскания.

1.6.15. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства (членские профсоюзные взносы) из заработной платы на счета вышестоящих профсоюзных организаций.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальной трудовой отношений, по вопросам оказания правовой помощи, по вопросам педагогической аттестации, по вопросам охраны труда, по вопросам улучшения жилищных условий и т.д. путем подачи заявления председателю профсоюзного комитета о вступлении в профсоюз и заявления в бухгалтерию организации об удержании профсоюзных взносов из заработной платы работника на период указанного представляется. Размер профсоюзных взносов определяется по договоренности между сторонами и указывается в заявлении на удержание профсоюзных взносов.

1.6.16. Стороны обязуются довести до всех работников организации текст Коллективного договора в течение одного календарного дня с даты его подписания путем размещения текста на официальном сайте организации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, прекращения деятельности первичной профсоюзной организации.

1.7.1. При реорганизации организации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) наступивший Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при его ликвидации - в течение всего срока проведения ликвидации.

При смене форм собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене форм собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего Коллективного договора на срок до трех лет.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности социального партнерства. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и по другим социальным вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей вышеуказанных профсоюзных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнении, представлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6.1. Содействовать работникам организации в случаях установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6.2. При принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзный комитет, учитывать положения коллективного договора.

2.6.3. Содействовать участию представителей работников в работе совещаний администрации организации, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

2.6.4. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах» работодатели обязуются предоставлять первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование необходимые для осуществления деятельности помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, возможностью пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

2.6.5. Признать Профсоюзный комитет единственными полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;

2.7. Стороны договорились совместно:

2.7.1. Один раз в два года принимать участие в конкурсе «Лучший коллективный договор».

2.7.2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решать коллективно.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая ответственность за функционирование и развитие организации и необходимость улучшения социально-экономического положения работников стороны договорились:

3.1.1. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников.

3.1.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета НМР обращаться в органы местного самоуправления НМР для решения вопросов своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников организации в связи с ростом потребительских цен;

3.1.3. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное сопровождение творческих конкурсов, проводимых в области образования.

3.1.4. В целях мотивации профсоюзного членства, стимулирования работников образовательной организации, являющихся членами профсоюза, в целях усиления заинтересованности работников, являющихся членами профсоюза в развитии творческой инициативы и активности предоставлять социальные гарантии и льготы в соответствии с приложением № 1.

3.1.5. Обеспечивать прохождение за счет работодателя предвзятельных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

3.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодателю предоставляется гарантия и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантия и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работодателем и работником в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника).

3.1.7. Стороны гарантируют:
- оплату за счет средств бюджета (иных средств организации) подписки на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз»;
- решение вопроса о предоставлении льготных кредитов работникам образования в соответствии с Законом РФ «О государственной поддержке молодых семей в улучшении жилищных условий», постановлением Кабинета Министров РТ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99г. №635; приобретение жилья по ипотечному кредитованию;

- финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, социального страхования, бюджета организации мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей;

- 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 распределены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

3.1.8. Стороны содействуют предоставлению льготных кредитов работникам образования в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. № 1050 "О федеральной целевой программе "Жилище" на 2015 - 2020 годы" (с изменениями и дополнениями) Подпрограмма "Обеспечение жильем молодых семей" федеральной целевой программы "Жилище" на 2015 - 2020 годы; постановлением Кабинета Министров РФ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99г. №635; приобретение жилья по ипотечному кредитованию.

3.2. Работодатель:
3.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников в соответствии с законодательством.

3.2.2. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, принятых государственным органом решениях по финансированию отдележных мероприятий и другую необходимую информацию.
3.2.3. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе совещаний, в заседаниях рабочих комиссий организации и других мероприятиях при решении вопросов по оплате труда работников, организации рабочего времени и времени отдыха работников и других вопросов.

3.3. Профсоюзный комитет:
3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.
3.3.2. Оказывает членам Просоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
3.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации.
3.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров.
3.3.5. Проводит экспертизу локальных актов, распорядительных актов работодателя, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.
3.3.6. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением руководством трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
3.3.7. Предоставляет работодателю разъяснения по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзного комитета.

IV. РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Стороны договорились, что в целях реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и республиканской программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020гг.» (утв. Постановлением КМ РТ от 22.02.2014г. № 110), направленных на модернизацию и развитие муниципальной системы образования:
4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.
4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для
 - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор,
 Федерации, или соответствующим положением профессиональных стандартов;

справочника, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской
 должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных
 должностей, профессии или специальностей и квалификационные требования к ним
 предоставления компенсации и льгот либо наличие ограничений, то наименование
 выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано
 работнику (работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с
 профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой
 - трудовая функция (работы) по должности в соответствии со штатным расписанием,

структурного подразделения и его местонахождение;
 расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного
 представительства или иного обособленного структурного подразделения, филиала,
 - место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале,
 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.
 В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)

коллективным договором образовательной организации.
 законодательством, настоящим Соглашением, территориальными Соглашениями,
 учитывать социально-экономические, трудовые права работников, определенные
 5.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут
 приказа (распоряжения).

работника работодателя обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного
 под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию
 Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику
 работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения)
 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным
 дня фактического допуска к работе.

оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со
 предоставления. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан
 если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его
 Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным,
 экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

экземпляра трудового договора должно быть подписано подписью работника на
 договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником
 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового
 5.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух
 коллективным договором.

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются
 трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, настоящим
 5.1. Стороны подтверждают, что:

У. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

социальной защиты увольняемому в результате аттестации педагогических работников.

4.1.5. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня
 лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.4. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим
 работникам и обеспеченности рабочего места, в том числе современной оргтехникой,
 деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.3. Способствовать реализации права педагогических работников на
 дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической

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);
- гарантии и компенсации за 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 труда на рабочем месте;
- условие 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 законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

С принятием Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

5.1.4. Трудовой договор с работниками организации заключается преимущественно 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 Трудового кодекса 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 в письменной форме.

5.1.5. 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) прошедшие профессиональным стандартам. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, осуществляется организацией, осуществляющей образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Наименования должностей и профессии работников образовательных организаций должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном

учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах - нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах

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

5.6.2. 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 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об укреплении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

Кабинетом Министров Республики Татарстан в пределах бюджета бюджета Республики Татарстан, выделяемых на проведение единого государственного экзамена. Работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, устанавливается трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работникам, участвующим 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. Работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Педагогическим работникам организации, 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.

Стороны гарантируют работникам, являющимся членами профсоюза работников образования предоставление прав и льгот, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

Стороны гарантируют работникам образование при подготовке и проведении аттестации предоставления всех прав и льгот, предусмотренных действующим законодательством.

Стороны гарантируют работникам образование при подготовке и проведении аттестации предоставления всех прав и льгот, предусмотренных действующим законодательством.

5.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников, утвержденным в составе аттестационными комиссиями, самостоятельными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителей Республиканского комитета профсоюза.

- не нормируемая часть, которая не конкретизируется по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и не нормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специализации и квалификации работника. 5.6.4. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущие преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы между уроками.

5.7. В соответствии с законодательством для педагогических работников организация устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации, включающий продолжительность выходных дней, определяется с учетом режима деятельности организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работ, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.7.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета организации не позднее чем за две недели до окончания учебного года и учета продолжительности учебного года, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделениях.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.10. 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 каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в установленном законодательством порядке может привлекаться для выполнения хозяйственных работ к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.11. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках.

Другим работникам организации ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых каникулярных дней отпуска.

Работникам, являющимся инвалидами предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.11.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, состоящей на профсоюзном учете в организации профсоюза работников образованная города Нижнекамска. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК 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.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

5.11.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

5.11.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующим рабочим годом.

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.

5.11.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

5.14.2. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбой; свадьбой детей; рождение ребенка; смерти членов семьи и другим причинам) на условиях, предусмотренных настоящим коллективным договором, приложением к настоящему коллективному договору.

5.14.1. 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 другое время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

5.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указывается в коллективном договоре, локальном акте, который действует на территории организации. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией.

5.12. 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 определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года к настоящему коллективному договору.

5.11. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.10. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.9. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.8. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.7. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.6. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.5. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.4. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.3. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

5.2. 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 коллективным договором, локальным актом организации.

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

5.17. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в соответствии с нормами законодательства и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.18. Стороны подтверждают, что женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

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 «Большими 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 актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления НМР.

Критерии оценки эффективности деятельности организаций утверждаются руководителем организации с учетом мнения вышестоящего органа профсоюзной организации. Значения критериев оценки эффективности деятельности организаций и условия осуществления выплаты вышестоящим организациям определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным

Выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, - выплаты за участие в специфичной деятельности;

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- премии и иные поощрительные выплаты;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за квалификационную категорию;

- выплаты за стаж работы по профилю;

- выплаты за интенсивность;

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включается в себя:

методическими объединениями.

- выплаты за руководство предметной, методической и пикетной комиссией, опытным участком;

- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-педагогическим работником производится оплата за внеурочную занятость;

оклад) работников.

Воспитательной работы к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) к отношению фактического количества часов ведения педагогической и должностной оклад педагогических работников равен произведению базового профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней.

6.3.1. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников организаций, состоящих на профсоюзном учете в организации профсоюза работников образования города Нижнекамска устанавливаются согласно

а) выплаты стимулирующего характера;

б) выплаты компенсационного характера;

в) должностных окладов, окладов;

квалификационных групп должностей работников определяется из:

Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных

хозяйственной деятельности организации.

6.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенное в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг и отражается в плане финансово-образовательной деятельности организации.

Федерации.

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

Министерству культуры Республики Татарстан.

научи Республики Татарстан, Министерству спорта Республики Татарстан и работников отдельных организаций, подведомственных Министерству образования и Министров Республики Татарстан от 01.11.2019 г. № 998 «Об условиях оплаты труда мунципального района Республики Татарстан регулируются постановлением Кабинета

образовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования» Нижнекамского образовательно-образовательного учреждения мунципального бюджета

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее чем в двойном размере:

6.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее заработной платы каждого работника сверх нормы работы (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в час работы (сверх оклада) (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в

Оплата труда производится 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. По желанию работника работа вместо повышения оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Оплата труда производится 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. По желанию работника работа вместо повышения оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Заработная плата работника выплачивается 2 раза в месяц 25 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным - за вторую половину месяца.

6.7. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

6.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда устанавливается штатное расписание и определяются должностные обязанности работников.

6.3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

Выплаты стимулирующего характера от принимающей организацией (при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных), отклоняющихся от нормальных):

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).

Выплаты стимулирующего характера от принимающей организацией (при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных):

Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты устанавливаются организациями в пределах утвержденного объема средств на данные выплаты в соответствии с локальными актами.

Выплаты стимулирующего характера от принимающей организацией (при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных):

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.

Конкретная компенсация работы в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета, трудовым договором.

По желанию работника, работающего 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.

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

6.11. 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 должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые не могут быть продолжены, 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 организации сохраняется выплата средней заработной платы.

6.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат 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 установленном срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.13. 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.

6.14. 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.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, учены профсоюзного актива, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушений прав

высвобождения работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращения рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работодателем при

7.2. Профсоюзный комитет:

7.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения организации, в том числе

возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения организации, в том числе
Работодатель:

VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

6.20.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, учены профсоюзного 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:

6.19. Работодатель:

Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выплат педагогическим работникам

ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

6.18. В соответствии с Порядком назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан (УТВ. постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206) матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком до достижения им возраста 3 лет) выплачивается ежемесячная компенсационная выплата в размере 50 рублей за счет средств Работодателя.

Для того чтобы получить указанную компенсацию, сотрудник должен подать заявление о ее назначении в произвольной форме. К заявлению прилагается копия приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком.

6.17. При формировании штатного расписания организация количество штатных единиц уборщика служебных помещений устанавливается из расчета 0,5 единицы

должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5

должности на организацию.

6.16. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику

выплачивается надбавка в размере 20% часовой тарифной ставки базового оклада за

каждый час работы.

6.15. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим

законодательством.

Работодатель осуществляет повышение оплаты труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень,

работников и соблюдение гарантий работников образованной при реорганизации и

ликвидации организации.

7.3. Стороны договорились:

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

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и

более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов

работников в течение 90 календарных дней.

7.3.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым работникам предоставляется не менее одного дня в неделю оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии),

педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой

пенсии;

- семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в

организации;

- работодатель профсоюзного комитета, не освобожденный от основной работы,

как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания

срока их полномочий.

7.3.5. Увольнение работников по п. 2 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.3.6. Ежемесячно представлять органам службы занятости населения информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на

работу инвалидов.

7.3.7. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работателем обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих

мероприятий», согласно статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости

населения в РФ»;

7.4. Стороны принимают меры по предупреждению массового высвобождения работников, 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.

7.5. Стороны взаимодействуют с государственными органами труда и занятости

населения при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с

7.6. Стороны подтверждают, что высвобождение работников, связанное с

ликвидацией, переуплотнением организации и его структурных подразделений по

инициативе управления образования может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

7.7. Стороны оказывают содействие при приеме на работу граждан в соответствии с их профессиональной квалификацией, обратившихся к прежнему работодателю, с которым трудовые договоры были прекращены в связи с призывом на военную службу, или направлением на замену по ее альтернативную гражданскую службу в течение трех месяцев после завершения прохождения соответствующей службы.

VIII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОБУЧЕНИЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Стороны подтверждают:

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.1.1. На время приостановки работ в организации, кабинете, лаборатории, мастерских и т.п. 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.

8.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предупредить работника об опасности до окончания работ по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

8.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ во вредных и (или) опасных условиях труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

8.2. Стороны принимают участие в реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры, спорта, производственной гимнастики в трудовых коллективах, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

8.3. Работодатель:

8.3.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в организации.

8.3.2. Принимает участие в разработке документов по охране труда.

8.3.3. Содействует созданию и функционированию службы охраны труда в организации.

8.3.4. В соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобрнауки РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

организует:

- проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда.

- контроль за обучением, проверкой знаний требований по охране труда.

8.3.15. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.3.16. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.3.17. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставляется гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

За работником сохраняются установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

8.3.18. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Правительством Российской Федерации (утв. приказом Министров здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных нормами безопасности труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министров труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н).

8.3.19. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министров здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.3.20. Обеспечивает выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министров здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в

том числе деятельность работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими

579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611.

- Перечня № 1 работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденному приказом Госкомобразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611.

- Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном Госкомитетом Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22.

За работником сохраняются установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

8.3.18. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Правительством Российской Федерации (утв. приказом Министров здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных нормами безопасности труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министров труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н).

8.3.19. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министров здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

8.3.20. Обеспечивает выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министров здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в

профилактических целях рекомендуется употреблять другие равноценных

пищевых продуктов».

8.3.21. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, состоящих на профсоюзном учете в организации профсоюза работников образования города Нижнекамска, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образованных.

8.3.22. Предоставляет уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

8.3.23. Осуществляет доплатительную оплату труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в размере 300 рублей в час, за фактически выполненную работу.

8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.1. Принимает участие в разработке проектов документов по охране труда, а также согласовывает правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.4.2. Избирает из актива профсоюза уполномоченного по охране труда (на общественных началах),

8.4.3. Создает созданную комиссию по охране труда.

8.4.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.4.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.4.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев с тяжелыми последствиями, в том числе со смертельным исходом, происшедших с работниками.

8.4.7. Изучает и заслушивает на заседаниях вопросы состояния охраны труда.

8.4.8. Организует проведение и подведение итогов смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внешний технический инспектор труда Профсоюза».

8.5. Стороны совместно:

8.5.1. Содействуют выполнению представлений и требований внешних технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.5.2. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленном срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определяемые настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представляемых в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводятся работы по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

11.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах» предельно первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудование помещений, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным

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

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

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

11.1. Стороны подтверждают, что:

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

11.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах» предельно первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудование помещений, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным

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

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

11.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах» предельно первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудование помещений, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным

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

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

X. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению член профсоюза осуществляют содействие в предоставлении права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению член профсоюза осуществляют содействие в предоставлении права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению член профсоюза осуществляют содействие в предоставлении права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации
 11.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местных), республиканской
 членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов
 персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона №152 от
 27.07.2006г. «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с
 членством в общественном объединении.

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

11.1.5. При обращении к Работодателю представителям 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 предоставлять персональные данные работника-
 члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных
 данных.

11.1.6. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах
 и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РФ «О профессиональных союзах» работникам,
 избранным представителями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день
 в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с
 сохранением средней заработной платы.

11.1.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка
 профсоюзных активистов на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов
 съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе в работе
 профсоюзных органов, созываемых профсоюзными союзами, а в случаях, когда это предусмотрено
 коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.1.8. Члены выборных коллегияльных органов профсоюзных организаций, не
 освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней
 заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых
 коллегияльных органов профсоюзных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено
 коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от
 работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.
 11.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной

организации рассматриваются следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, выявившимися 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 комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);

- установка ежемесячного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ) размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых професий 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.

11.3. Стороны учитывают значимость общественной работы в качестве председателя профсоюзного комитета для защиты социально-экономических, социально-трудовых прав работников.

Председателю профсоюзного комитета устанавливается доплата из фонда экономии (из премиального фонда) в размере 2000 рублей ежемесячно.

11.4. 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.

11.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом представляют к присвоению почетных званий Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся работников.

11.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере не менее одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением средств для расчета по оплате труда.

XII. ПОДПИСИ СТОРОН

От имени работодателя
 Директор муниципального
 образовательного учреждения
 для детей, нуждающихся
 в психолого-педагогической
 и медико-социальной помощи
 «Центр диагностики и консультирования»
 Нижнекамского муниципального района
 Республики Татарстан

 / М.А. Кислицина
 «13» _____ 2020 г.

От имени работников
 Председатель профсоюзного комитета
 муниципального образовательного
 учреждения для детей, нуждающихся
 в психолого-педагогической
 и медико-социальной помощи
 «Центр диагностики и консультирования»
 Нижнекамского муниципального района
 Республики Татарстан

 / О.А. Баскова
 «13» _____ 2020 г.

Работникам, являющимся членами профсоюза работников образования, указанное время полностью оплачивается.

Работникам, являющимся членами профсоюза работников образования, указанное время полностью оплачивается.

При неиспользовании работником указанного свободного времени в установленном порядке работнику предоставляется право на его использование впоследствии за работником не сохраняются.

Для иных категорий работников указанное свободное время не суммируется.

При наличии у работника двух и более детей, то указанное время предоставляется одному работнику.

Педagogическим работникам, с учетом специфики деятельности, указанное свободное время суммируется и предоставляется в ближайšie каникулы.

Указанное свободное время предоставляется работникам при занятости в условиях полной рабочей недели по основному месту работы.

2. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 2.1. В соответствии с Постановлением Совета Министров Татарской СР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР» женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (включая детей в возрасте 16-ти лет) предоставляется не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный день в месяц.
- Указанное свободное время предоставляется за полностью отработанный предыдущий месяц, исключая периоды нахождения в отпусках, времени нетрудоспособности по больничному листу.
- При наличии у работника двух и более детей, то указанное время предоставляется одному работнику.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение разработано в целях стимулирования работников организации, являющихся членами профсоюза, усиления заинтересованности работников в повышении качества труда, развития творческой инициативы и активности.
- 1.2. Положение определяет порядок предоставления социальных льгот и гарантий для членов профсоюза.
- 1.3. Настоящее положение является окончательным и самостоятельным действующим локальным нормативным актом.
- 1.4. Срок действия настоящего положения – в течение трех лет с даты его принятия.

Положение о социальных гарантиях и льготах для членов профсоюза

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного комитета

 « 23 » октября 2020 г.

Расмотрено
 На заседании профсоюзного комитета
 Протокол № 44
 От « 23 » октября 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 МБОУ ИТМС «ЦДК» НМР РТ

 « 23 » октября 2020 г.

Введено в действие приказом
 по МБОУ ИТМС «ЦДК» НМР РТ
 От « 23 » октября 2020 г.
 № 27 от 23.10.20

2.13. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники организации, являющиеся членами профсоюза работников образованных, имеют право на освобождение от работы на ипотечному кредитованию.

2.12. Стороны содействуют предоставлению льготных кредитов работникам образования в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2010 г. N 1050 "О федеральной целевой программе "Жилище" на 2015 - 2020 годы" (с изменениями и дополнениями) Подпрограмма "Обеспечение жильем молодых семей" федеральной целевой программы "Жилище" на 2015 - 2020 годы; постановлением Кабинета Министров РФ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99г. №635; приобретение жилья по ипотечному кредитованию.

2.11. Стороны подтверждают, что прохождение профилактических (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума производится за счет работодателя.

2.10. Работники, нуждающиеся в санаторном лечении, обеспечиваются санаторными путевками.

2.9. Работникам библиотеки (кроме педагога-библиотекаря) устанавливается доплата за заведование кабинетом (книгохранением, читальный зал).

«Дополнительный выходной день (оплачиваемый) - ОБ». Заработной платой, при этом в табеле учета рабочего времени указывается Оплата указанного свободного дня производится в размере среднедневной заработной платы, при этом в табеле учета рабочего времени указывается предоставляется документация, подтверждающая степень родства.

2.8. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, имеющим родителей (родителей) в возрасте 80 лет и старше, предоставляется дополнительный выходной день (оплачиваемый) от работы в квартал для ухода за родителями (родителем).

Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, имеющим родителей, являющихся инвалидами I группы, предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной от работы в квартал для ухода за родителями (родителем).

На организацию похорон членом профсоюза при наличии трудового стажа в организации от 10 лет и более, в том числе членом профсоюза, уволенных в связи с выходом на пенсию, при наличии трудового стажа в организации от 10 лет и более выделяются денежные средства за счет членских профсоюзных взносов на основании решения профсоюзного комитета, а также оказывается содействие при обеспечении транспортом.

2.7. В случаях тяжелой болезни, платной операции, квартирной кражи, пожара и других ситуаций оказывается материальная помощь из средств профсоюзного бюджета согласно положению об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации.

2.6. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, при увольнении по собственному желанию впервые после приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости либо после достижения пенсионного возраста, при условии оставления работы, выплачивается материальное вознаграждение в размере минимального размера оплаты труда. Средства на выплату вознаграждения предусматриваются руководителем при планировании бюджета на очередной финансовый год.

«Дополнительный выходной день (оплачиваемый) - ОБ». Заработной платой, при этом в табеле учета рабочего времени указывается Оплата указанного свободного дня производится в размере среднедневной заработной платы, при этом в табеле учета рабочего времени указывается

компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными
В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее
медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим
крови и ее компонентов».

2.19. Работодатели обеспечивают гарантии и компенсации донорам,
предусмотренные ст. 186 ТК РФ и Законом РФ от 09.06.1993 № 5142 - 1 «О донорстве

организации, состоящего на учете.
организацией и устанавливаются доплату в размере 0,1 % от МРОТ за каждого ветерана

2.18. Стороны учитывают значимость дополнительной работы с ветеранской
размера оплаты труда ежемесячно.

2.17. Стороны учитывают значимость дополнительной работы по ведению
документации в архиве и устанавливаются доплату в размере 0,5% от минимального

типа, с населением до 50 тысяч человек.
на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского

2.16. Стороны осуществляют работу по успешной реализации федеральной
программы «Земский учитель», предусматривающей осуществление единовременной

средства от принимающей доход деятельности.
На данные цели образовательные организации могут выделять дополнительные

- другие меры социальной поддержки работников.
- санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников;

- обеспечение жильем работников из числа молодежи;
- поддержку работников из числа молодежи;

- мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей;
бюджета, фонда социального страхования;

2.15. Стороны подтверждают финансирование за счет средств профсоюзного
Республики Татарстан».

- право на льготный потребительский кредит в кредитных организациях на территории
здоровья;

вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями
- право на получение санаторных путевок «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы

- право на участие в программе «Тур выходного дня»;
- отдых в Республике Крым по проекту «За здоровьем в Крым»;

ФНПР;
- приобретение льготных путевок в санатории ФНПР, объединения Профкурот

комитета профсоюза работников образования;
образования обеспечивается участие в реализации социальных проектов Республиканского

2.14. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников
«Дополнительный выходной день (оплачиваемый) - ОВ».

заработной платы, при этом в таблице учета рабочего времени указывается
Оплата указанного свободного времени производится в размере среднедневной

(согласовывается) с работодателем.
письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его
год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в
прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при
старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по
среднего заработка.

один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и

условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодателю сохраняется за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставления в связи с этим дни отдыха, который рассчитывается с учетом требований Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.20. Дополнительные социальные гарантии, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работникам, являющимся членами профсоюза, на основании личного письменного заявления с обязательным письменным согласованием с работодателем первичной профсоюзной организацией.

2.21. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ, предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации

1. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявляться 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;
- представлять в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первой 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 должностях или нижестоящей работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с частью 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

- заявляться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.
- истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым 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, оценки профессиональной деятельности педагогических работников на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых

– 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, указанная в графе № 1	Должность, по которой присвоена категория
<p>Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного профиля профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профилям темат из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинско-подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»).</p>	<p>Учитель, преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;</p>	<p>Учитель, преподаватель (физического воспитания), руководитель (физического воспитания), руководитель физического воспитания</p>
<p>Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;</p>
<p>Учитель, преподаватель физкультур (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>	<p>Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогии по профилю)</p>
<p>Учитель, преподаватель физкультур (физического воспитания)</p>	<p>Мастер производственного обучения</p>
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>	<p>Учитель трудового обучения (технологии)</p>
<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>	<p>Учитель – дефектолог, учитель – логопед</p>

<p>классов); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>	<p>Учитель музыки</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель)</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего преподавателя музыкальных дисциплин среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель музыкального руководителя, концертмейстер</p>
<p>Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания</p>
<p>Учитель того же предмета в общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>
<p>Преподаватель того же предмета в организации</p>	<p>Учитель общеобразовательной образовательной организации</p>
<p>Воспитатель</p>	<p>Воспитатель</p>
<p>Старший педагог дополнительного образования</p>	<p>Старший педагог дополнительного образования</p>
<p>Старший педагог дополнительного образования</p>	<p>Старший педагог дополнительного образования</p>
<p>Методист</p>	<p>Методист</p>
<p>Старший методист</p>	<p>Старший методист</p>
<p>Методист</p>	<p>Старший методист</p>
<p>Старший методист</p>	<p>Старший инструктор-методист</p>
<p>Старший инструктор-методист</p>	<p>Старший инструктор-методист</p>
<p>Старший тренер-преподаватель</p>	<p>Тренер-преподаватель</p>
<p>Учитель-дефектолог</p>	<p>Учитель-дефектолог</p>
<p>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)</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)</p>



« 28 » *август* 2020 г.
М.А. Кислицина

Директор
МБОУ ШТМС «ЦДик» НМР РТ

« 23 » *август* 2020 г.
О.А. Баскова

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ ШТМС «ЦДик» НМР РТ

3.3. За педагогическими работниками сохраняется уровень оплаты труда с учетом возраста, но не более чем на один год. Третье место в рейтинге педагогической категории до дня наступления пенсионного возраста с учетом действительной педагогической категории сохраняется оплату пенсионного возраста и педагогического работника перед наступлением

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплату

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

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

родам и по уходу за ребенком до достижения им трех лет (либо срок действия - в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и действия квалификационной категории истек;

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

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

Педагог-библиотечкарь	Педагог-библиотечкарь
Педагог-библиотечкарь	Педагог-библиотечкарь
искусств, уроческий культуры), учитель музыки общеразвивательного уроческий, музыкальные руководители, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направленные дополнительными работами с профилем основной работы)	

Протокол № 3
к коллективному договору
МБОУ ПТМС «ЦДНК» НМР РТ
на 2020 – 2022гг.

ПЕРЕЧЕНЬ НАГРАД И ПООЩЕНИЙ,

для единовременного денежного вознаграждения за счет средств работодателя

№ п/п	Награды	Минимальный размер надбавки (руб.)
I. Награды органов власти, включая Благодарственные письма		
1.	Федерального уровня	7000
2.	Регионального уровня	6000
3.	Муниципального уровня	4000
II. Отраслевые награды, включая Благодарственные письма		
4.	Награда Министерства просвещения РФ	6000
5.	Награда Министерства образования и науки РТ	5000
6.	Награда управления образования исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района РТ	3000
7.	Награда образовательной организации	2000
III. Профсоюзные награды, включая Благодарственные письма		
8.	Награда Центрального совета профсоюза работников образования и науки РФ	5000
9.	Награда Федерации независимых профсоюзов	4000
10.	Награда Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки	3000
11.	Награда Нижнекамской территориальной профсоюзной организации работников образования	2000

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ ПТМС «ЦДНК» НМР РТ
О.А. Баскова
«23» октября 2020 г.

Директор
МБОУ ПТМС «ЦДНК» НМР РТ
М.А. Кислицына
«23» октября 2020 г.



В пачке прошто пронумеровано
и скреплено печатгью 28 (двадцать восемь) листов
Директор _____ / Ишмухамбетов
Председатель _____ / Ишмухамбетов
Согласовано: _____
Правовой инспектор _____ А.Ф. Фалахова

№	Наименование	Единица измерения	Количество
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

ПЕЧАТЬ НАЧАЛА И ПОСЛЕДНИЙ

№ 3030 - 30734
ИЗДАНИЕ 40734 - 11111
ИЗДАНИЕ 40734 - 11111