

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И  
НАУКИ  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
МӘГАРИФ ҺӘМ ФӘН МИНИСТРЛЫҒЫ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КОЛЛЕДЖ НЕФТЕХИМИИ И  
НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ ИМЕНИ Н.В.  
ЛЕМАЕВА»

«Н.В. ЛЕМАЕВ ИСЕМЕНДӘГЕ НЕФТЬ  
ХИМИЯСЕ ҺӘМ НЕФТЬ ЭШКӘРТҮ  
КӨЛЛИЯТЕ»  
ДӘҮЛӘТ АВТОНОМ  
ҺӨНӘРИ БЕЛЕМ УЧРЕЖДЕНИЕСЕ

Химиков пр., 47/35,  
г. Нижнекамск, 423570,  
тел.: (8555) 39-16-09, факс: 39-16-09,  
E-mail: [nkpl44@rambler.ru](mailto:nkpl44@rambler.ru)  
ОКПО 19087268, ОГРН 1171690077514,  
ИНН/КПП 1651080833/165101001

Химиклар пр., 47/35 йорт,  
Түбән Кама шәһәре, 423570  
тел.: (8555) 39-16-09, факс: 39-16-09,  
E-mail: [nkpl44@rambler.ru](mailto:nkpl44@rambler.ru)  
ОКПО 19087268, ОГРН 1171690077514,  
ИНН/КПП 1651080833/165101001

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАПОУ «КОЛЛЕДЖ НЕФТЕХИМИИ И НЕФТЕПЕРЕРАБОТКИ  
ИМЕНИ Н.В.ЛЕМАЕВА»

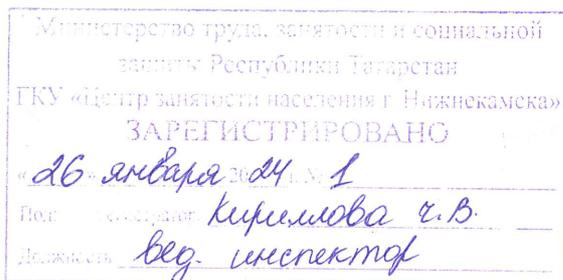
на 2024– 2027 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:  
В Нижнекамской организации профсоюза работников образования:  
Регистрационный номер 1 от «24» января 2024 г.

МП  Председатель С.В. Барина С.В. Барина  
(роспись)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию:  
в Государственном казенном учреждении «Центр занятости населения г.Нижнекамск»

Региональный номер \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ года



город Нижнекамск, Республика Татарстан

2024 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан; Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, Республиканским Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2023-2024 годы; Соглашением между Управлением образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан и Нижнекамская территориальная организация Профессионального Союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Татарстане на 2020-2022 годы (продлено до 2026г.) с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева» (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, социально-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, членов профсоюза работников образования, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-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, Республики Татарстан, Министерства образования и науки Республики Татарстан, органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района (далее – 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 трехлетнего 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.

1.6.4. Приложения № 2, № 4 к коллективному договору являются частью коллективного договора и доводятся до работников организации и распространяется на все категории рабочих.

Приложение № 1, № 3 к коллективному договору является окончательно оформленным и самостоятельно действующим локальным нормативным актом и распространяется только на членов профессионального союза работников народного образования и науки, состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации.

1.6.5. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения и дополнения являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до работников организации.

1.6.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется на правовую экспертизу в Нижнекамскую организацию профсоюза работников образования, на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения города Нижнекамска».

1.6.7. Изменения и дополнения в коллективный договор подписываются Сторонами настоящего коллективного договора и вводятся в действие с момента подписания.

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется на правовую экспертизу в Нижнекамскую организацию профсоюза работников образования, на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения города Нижнекамска».

1.6.8. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

1.6.9. Стороны не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива организации.

Стороны обязуются обеспечить гласность выполнения коллективного договора, о выполнении коллективного договора ежегодно информировать работников организации на официальном сайте организации.

Ежегодно, в срок до 25 декабря стороны обязуются предоставить информацию о выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором в Нижнекамскую организацию профсоюза работников образования и в ГКУ «Центр занятости населения города Нижнекамска».

1.6.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также Нижнекамской организацией профсоюза работников образования и Центром занятости населения города Нижнекамска.

1.6.11. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в организации действуют нормы настоящего коллективного договора.

1.6.12. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.6.13. Положения коллективного договора, приложений к коллективному договору, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района, распространяются только на

членов профессионального союза работников народного образования и науки, состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации.

1.6.14. Положения коллективного договора, приложений к коллективному договору, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с 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 неприменения 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 налагаемого 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 индивидуальных трудовых 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 представительства. 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 течении 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, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

1.7.1. При реорганизации организации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) настоящий 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 заключаемого коллективного договора. 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 социально значимым вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей вышестоящих профсоюзных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять 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. Работодатель обязуется:

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 настоящего 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 РТ «О профессиональных союзах» работодатель обязуется предоставить первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование необходимые для осуществления деятельности помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

2.6.5. Признать Профсоюзный комитет единственным 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 коллегиально.

### 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. Осуществлять социальную защиту работников организации.

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 предварительных 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, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня 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 работником и работодателем 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»;

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

### 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, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений 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 Профсоюза 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 руководителем 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 ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Стороны договорились, что в целях реализации приоритетного национального проекта «Образование» и государственной программы «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2025гг.» 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.

4.1.3. Способствовать реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.4. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.5. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым в результате аттестации педагогических работников.

## V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

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

5.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, Соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- 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 права.

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

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

5.1.4.1. Работодатели обязаны обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажной или электронной форме. Сведения о трудовой деятельности Работника формируются в электронном виде.

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) профессиональным стандартам.

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

Наименования должностей и профессий работников образовательных организаций должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел

«Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

5.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностной инструкции конкретного педагогического работника в конкретной организации, но не являются и не могут быть критериями оценки «системы знаний, навыков и умений», то есть критериями оценки профессионального уровня.

5.1.7. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Руководитель организации, его заместители, и другие работники организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

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

5.1.9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

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

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

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

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

5.1.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

При направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы.

5.3. В реализации пп.2 п. 5 статьи 47 Федерального закона, выполнения требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», в части повышения уровня квалификационных требований по ряду должностей дополнительное профессиональное образование работников проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

5.5. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), производится с учетом мотивированного мнения актива профкома.

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

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.

5.6.2. 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 (нормах 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. N 536"Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и требованиями СанПиН;

5.8. Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором колледжа по согласованию с профкомом. Эта работа

завершается до окончания учебного года (до 30 июня) и ухода работника в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Администрация колледжа должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.9. Рабочий день в пятницу сокращается на 1 час (до 16:00) для сотрудников за счет сокращения обеденного перерыва с понедельника по четверг, ежедневно, на 12 минут.

5.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с изменением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, сокращением количества групп.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания дисциплин в группах.

5.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках, согласно законодательству.

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

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

5.13. 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.

5.14. 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 календарных дней отпуска.

5.14.1. 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 образования 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.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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.

5.14.2. 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 рабочий 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.

5.14.3. 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 следующий рабочий год.

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.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.15. 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 № 644 и в соответствии с приложением № 7 к настоящему коллективному договору.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Заработная плата за работником во время нахождения в указанном отпуске не сохраняется.

5.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

5.17.1. 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.

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

5.17.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

5.17.4. 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.

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

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. (ст. 92 ТК РФ, ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

5.19. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней/

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.20. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю, для мастеров производственного обучения в размере 36 часов в неделю;

5.21. Работникам, ухаживающим за пожилыми (старше 80-ти лет) родителями предоставить 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы.

5.22. При отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней (только для сотрудников, кроме педагогических работников и мастеров производственного обучения). Неиспользованные дни не суммируются и не переносятся на следующий учебный год.

5.23. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ работникам, воспитывающим детей-инвалидов с детства до достижения ими 18 летнего возраста.

5.24. Предоставлять перерывы по 10-15 минут после 1,5-2 часов непрерывной работы на компьютере лицам, чьи обязанности предполагают непрерывную работу на ПК (СанПиН 2.2.2.541-56 от 14.07.96 г.).

5.25. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. ст. 128, 263 ТК РФ, по письменному заявлению работников с учетом производственной необходимости и решения профсоюзного комитета:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших в следствиях ранения, контузии и увечья полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствия заболевания, связанного прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

5.26. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

## 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 «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней

Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления НМР.

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

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

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

Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников определяется из:

- а) должностных окладов, окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.3.1. Вопросы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных организациях регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (далее - постановление КМ РТ № 412 от 31.05.2018) и прилагаемым к нему приложениями:

Положение об оплате труда  
Положение о стимулирующих выплатах  
Положение

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации и уровню квалификации работника (принцип адекватности);
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья.

выплаты компенсационного характера за осуществление индивидуального и группового обучения детей, находящихся на длительном лечении в стационарном лечебном учреждении;

выплаты компенсационного характера за работу (в общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья) работникам профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников в отдельных организациях.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

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

6.7. 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 Положением об оплате труда. (Размер выплат согласно Приложению 4)

6.8. При выплате заработной платы работодатель обязан известить в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника учреждения отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

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

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

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

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 делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам 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 установленный 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 работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда..

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

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

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.

6.17. При формировании штатного расписания организации 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.

6.18. Педагогическим работникам- молодым специалистам, окончившим учреждения СПО и ВПО по очной форме обучения, в текущем году выплачиваются подъемные в размере 3000 рублей единовременно, при наличии свободных денежных средств и при условии отработки не менее 1 года. При увольнении раньше установленного срока работник обязан вернуть часть денег пропорционально отработанному времени.

6.19. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются связанные с ней расходы из внебюджетных средств.

6.20. 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.

6.21. Профсоюзный комитет:

6.21.1. 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.

6.21.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, учебу профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

## VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

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 ликвидации, реорганизации организации.

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

7.2. Профсоюзный комитет:

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

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, учебы профсоюзного актива, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования 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.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников предусматриваются 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;
- председатель 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 работодатели 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 Федеральному закону от 12.12.2023 №565-ФЗ «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 сокращением рабочих мест.

7.6. Стороны подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, репрофилированием 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 заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в течении трех месяцев после завершения прохождения соответствующей службы.

## VIII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОБУЧЕНИЯ

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

8.1. Работодатель:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях Республики Татарстан.

8.1.2. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов, методических рекомендаций по реализации установленных требований в области охраны труда.

8.1.3. Содействует ежегодному выделению средств на обеспечение безопасности организации.

8.1.4. В рамках компетенции участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ).

8.1.5. В соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования 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.

8.1.6. Осуществляет учет и анализ причин несчастных случаев.

8.1.7. Ежегодно информирует профсоюзный комитет о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров.

8.1.8. Обеспечивает выделение финансирования мероприятий по охране труда на очередной календарный год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на образовательные услуги.

В целях выполнения установленных нормативов по финансированию мероприятий охраны труда осуществляет мероприятия, направленные на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и снижению уровней профессиональных рисков.

8.1.9. Добивается выполнения требований к безопасности рабочих мест и иных норм охраны труда.

8.1.10. Содействует организации проведения технической экспертизы зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.11. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.12. Направляет в профсоюзный комитет для согласования все решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников.

8.1.13. Содействует уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета, членам комиссии по охране труда, а также организует помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению контроля за состоянием охраны труда.

8.1.14. Разрабатывает положение о системе управления охраной труда образовательной организации и обеспечивают ее функционирование в соответствии с требованиями ст.212 ТК РФ.

8.1.15. Способствует введению в штатное расписание организации должности специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

8.1.16. Создает на паритетной основе и способствует деятельности комиссии по охране труда в соответствии с требованиями ст.218 ТК РФ.

8.1.17. Обеспечивает финансирование мероприятий по созданию безопасных условий труда, обеспечению требований законодательства об охране труда и санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ, психиатрическое освидетельствование, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении по охране труда.

Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива образовательной организации не реже 1 раза в полугодие.

8.1.18. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда и иных работников образовательной организации в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

8.1.19. Обеспечивает проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 № 325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

8.1.20. Обеспечивает за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды

деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

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

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

8.1.23. 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. Обеспечивают сохранение за работником установленных уровней гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

8.1.24. Обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. №290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н).

8.1.25. Обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства 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».

8.1.26. Осуществляет беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля для проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.1.27. Организует расследование несчастных случаев (включая микроповреждения) в установленном порядке.

8.1.28. Обеспечивает проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на всех рабочих местах образовательной организации.

8.1.29. Работникам колледжа для прохождения диспансеризации освобождаются от работы на 1-2 дня с сохранением среднего заработка согласно законодательства РФ.

8.1.30. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом дни согласовываются с работодателем (Федеральный закон «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 03.10.2018 № 353-ФЗ).

8.1.31. Работникам, являющимся донорами, предоставлять дополнительные выходные дни, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с законодательством РФ и РТ.

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Принимает участие в разработке проектов локальных актов по охране труда, а также согласовывает локальные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.2.2. Избирает из своего уполномоченного по охране труда. Обеспечивает его повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Содействует созданию общественных комиссий по охране труда.

8.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашением по охране труда.

8.2.5. Оказывает помощь уполномоченному по охране труда, в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

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

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного лица по охране труда, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.3.2. 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 установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных 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 проводят работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 –ФЗ от 15.12.2001г., «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» № 173-ФЗ от 17.12.2001г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

9.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют содействие в представительстве и защите права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## X. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны совместно:

10.1.2. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению в образовательных организациях и профессиональному росту молодых педагогов; созданию необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том

числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях.

10.1.3. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в образовательной организации и других документов).

10.1.4. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации республиканских образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

10.1.5. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

10.1.6. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений, советов молодых педагогов и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

10.1.7. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

10.1.8. Организуют и проводят совместно с ГАПОУ ИРО РТ, К(П)ФУ, Министерством молодежи РТ мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

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

- организацию конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

- развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

- материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 года «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым специалистам»;

- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:

- республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют»;

- продолжение совместной работы с ассоциацией молодых педагогов Республики Татарстан для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

- проведение Республиканской педагогической школы молодых педагогов;

- вручение стипендий республиканской профсоюзной организации председателям территориальных объединений молодых педагогов за лучшую организацию работы с молодыми педагогами;

- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

## 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.

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

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 РТ «О профессиональных союзах» председателю первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации уставной деятельности.

11.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местных), республиканской организаций профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 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 представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

11.1.6. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ «О профессиональных союзах» работникам, избранным председателями 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 их выборных органов, и оплачивать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные).

11.1.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных 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, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление ежегодного 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 профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

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 5000 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 денежных средств для расчета по оплате труда.

Указанные удержания производятся работодателем со всех видов дохода работника, в том числе за нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы

## XII. ПОДПИСИ СТОРОН

От имени работодателя  
Директор

А.Р. Рафиков  
«24» 01 2024 г.

От имени работников

Председатель профсоюзного комитета

Шейх / Шихмуратов  
«24» 01 2024 г.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
ГАПОУ «КНН им. Н.В.Лемаева»  
на 2024 – 2027 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Мухоморова / Мухоморова  
«24» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ «КНН им. Н.В.Лемаева»

А.Р. Фарзалиев  
«24» 01 2024 г.

Рассмотрено

На заседании профсоюзного комитета

Протокол № 1  
От «24» 01 2024 г.

Введено в действие приказом

по ГАПОУ «КНН им. Н.В.Лемаева»

От «24» 01 2024 г.  
№ 36

## Положение

### о социальных гарантиях и льготах для членов профсоюза

#### 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 окончательно оформленным и самостоятельно действующим локальным нормативным актом.

1.4. Срок действия настоящего положения – в течение трех лет с даты его принятия.

#### 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

2.1. В соответствии с Постановлением Совета Министров Татарской ССР 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 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 однократно.

Педагогическим работникам, с учетом специфики деятельности, указанное свободное время суммируется и предоставляется в ближайшие каникулы.

Для иных категорий работников указанное свободное время не суммируется.

Указанное свободное время предоставляется работникам при занятости в условиях полной рабочей недели.

При неиспользовании работником указанного свободного времени в указанное в настоящем разделе время право на его использование впоследствии за работником не сохраняется.

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

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

2.2. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения:

Стороны подтверждают:

2.2.1. Работникам учреждения в студенческом общежитии предоставляются жилые помещения из расчета не менее шести квадратных метров жилой площади на одного человека. Договор найма жилого помещения в общежитии заключается на период трудовых отношений. Прекращение трудовых отношений, а также увольнение работника является основанием прекращения договора найма жилого помещения в общежитии.

2.2. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, предоставляется оплачиваемое свободное время (социальные отпуска) по следующим причинам в указанные дни (а также дни предшествующие либо следующие за событием):

- бракосочетание работника	– три рабочих дня;
- бракосочетание детей	– два рабочих дня;
- родителям первоклассников	– День знаний (один рабочий день);
- смерть близких родственников	– три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства	– два рабочих дня;
- проводы близких родственников ( муж, брат, отец, сын) на службу в армию, СВО	– два рабочих дня;
- «папин день» по случаю встречи жены с новорожденным из родильного дома	– один рабочий день
- выпускной вечер у ребенка в связи с окончанием 9-го, 11-го класса	– один рабочий день
- работникам, являющимся участниками боевых действий	– один дополнительный оплачиваемый день в квартал.

Оплата указанного свободного времени производится в размере среднедневной заработной платы, при этом в таблице учета рабочего времени указывается «Дополнительный выходной день (оплачиваемый) - ОВ».

2.3. Сотрудникам организации, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

Для определения периода, за который у работника возникает право на указанный отпуск, в расчет берется период с даты выхода на работу после последнего основного отпуска (при условии, что он не был разделен на части) и датой выхода в очередной основной отпуск.

Для вновь трудоустроенных работников при определении периода, за который у работника возникает право на указанный отпуск, в расчет берется период с даты трудоустройства до даты выхода в очередной основной отпуск.

При разделении отпуска на части, определение периода, за который у работника возникает право на указанный отпуск осуществляется по соглашению между работником и работодателем и указывается в заявлении работника о предоставлении указанного отпуска.

Указанное свободное время не суммируется, предоставляется за отработанный год в течение рабочего года. В случаях, если работник не воспользовался указанным дополнительным отпуском в течение рабочего года, право на его использование утрачивается.

2.4. Работникам учреждения при достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет выплачивается материальная помощь в пределах премиального фонда в бюджете или во внебюджете, с учетом отработанного стажа в колледже. (см. Приложение)

2.5. Председателю выборного профсоюзного органа предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

Продолжительность указанного отпуска определяется пропорционально с момента избрания председателем профсоюзного комитета из расчета 10 календарных дней за отработанный в качестве председателя профсоюзного комитета год.

2.6. Работникам, являющимся участниками боевых действий предоставляется один дополнительный оплачиваемый день в квартал.

Указанное свободное время не суммируется, предоставляется за полностью отработанный квартал, исключая периоды нахождения в отпусках, времени нетрудоспособности по больничному листу.

Оплата указанного свободного дня производится в размере средневзвешенной заработной платы, при этом в таблице учета рабочего времени указывается «Дополнительный выходной день (оплачиваемый) - ОВ».

2.7. Оказывать содействие и материальную помощь работникам в связи со смертью близких родственников из премиального фонда в бюджете или во внебюджете, при условии предоставления подтверждающих документов. (см. Приложение)

2.8. Оказывать материальную помощь и поддержку семей участников СВО (в том числе продуктовые пакеты).

2.9. Предоставить единовременную выплату родителю первоклассника на 1 сентября из внебюджетных средств (см. Приложение)

2.10. 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.

На организацию похорон членов профсоюза при наличии трудового стажа в организации от 10 лет и более, в том числе членов 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.

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

Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, имеющим родителей, являющихся инвалидами 1 группы, предоставляется один дополнительный оплачиваемый свободный от работы день в квартал для ухода за родителями (родителем).

Указанное свободное время не суммируется, предоставляется за отработанный предыдущий квартал, исключая периоды нахождения в отпусках при условии предоставления документов, подтверждающих степень родства.

Оплата указанного свободного дня производится в размере средневзвешенной заработной платы, при этом в таблице учета рабочего времени указывается «Дополнительный выходной день (оплачиваемый) - ОВ».

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

2.13. Оплату работы председателя совета ветеранов и его заместителей проводить ежемесячно за счет экономии фонда в бюджете или во внебюджете. (см. Приложение)

Оказывать содействие и материальную помощь ветеранам колледжа, находящимся в трудной жизненной ситуации (из бюджетных или внебюджетных источников).

Бывшим сотрудникам колледжа, ветеранам оказывать материальную помощь на погребение, а также выделять автобус, оказывать помощь и поддержку в проведении и организации похорон, по обращению (заявлению) родственников.

Организовать возможность для питания работников.

Предоставлять общедоступную бесплатную юридическую помощь работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

#### 2.14. Работодатель обязуется:

С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) административно - хозяйственному персоналу, другим категориям работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств при наличии экономии денежных средств.

В честь Международного дня учителя, Международного женского дня, Дня защитника отечества, по итогам учебного и финансового года выплачивать единовременное материальное вознаграждение работникам, при наличии экономии бюджетных и внебюджетных средств, выделенных на оплату труда на основании приказа Министерства образования РТ.

Оказывать материальную помощь работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, о надбавках и доплатах.

2.15. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники организации, являющиеся членами профсоюза работников образования, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Оплата указанного свободного времени производится в размере среднедневной заработной платы, при этом в таблице учета рабочего времени указывается «Дополнительный выходной день (оплачиваемый) - ОВ».

2.16. Стороны подтверждают участие в реализации социальных проектов Республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования для членов профсоюза:

- льготные путевки в санатории ФПРТ, объединения профкурорт ФПРТ;
- отдых в Крым по проекту «За здоровьем в Крым»;
- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей ограниченными возможностями здоровья;
- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»;
- льготный потребительский кредит в кредитных организациях на территории Республики Татарстан;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению);
- профсоюзный бонус к пенсии (негосударственное пенсионное обеспечение членов профсоюза-работников бюджетной сферы образования Республики Татарстан).

2.17. Стороны подтверждают финансирование за счет средств профсоюзного бюджета, фонда социального страхования:

- мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей;
- поддержку работников из числа молодежи;
- обеспечение жильем работников образования;
- санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников;

- другие меры социальной поддержки работников.

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

2.18. Стороны учитывают значимость дополнительной работы с ветеранской организацией и устанавливают доплату председателю ветеранской организации и замами (Приложение).

2.19. Работодатели обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций донорам, предусмотренные ст. 186 ТК РФ и Законом РФ от 09.06.1993 № 5142 – 1 «О донорстве крови и ее компонентов».

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными 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 работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные 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. При наличии экономии денежных средств одновременно премировать из бюджета или внебюджетного фонда колледжа:

- при награждении государственными наградами РФ и РТ;
- награжденных Знаком РФ «Почетный работник общего образования»;
- при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ и РТ;
- награжденных Почетной грамотой РФ, РТ (см. Приложение)

2.21. Обеспечивать Новогодними подарками детей сотрудников колледжа членов профсоюза и билетами в театр на Новогодние праздники.

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

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

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

**I. Права аттестуемых работников.**

**Педагогический работник имеет право:**

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

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности педагогических работников на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 35 и 36. Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных

экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

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

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 35 и 36 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию в соответствии с п.31 Порядка.

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

3.1. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

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

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

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

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

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

<b>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1</b>
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы).
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;

	преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	
Руководитель физического воспитания	Преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь

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

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

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

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

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

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

3.3. За педагогическими работниками сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Директор

  
А.Р.Фаретдинов  
«24» 01 2024 г.



Председатель первичной профсоюзной организации

  
Л.З.Тимиркаева  
«24» 01 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ НАГРАД И ПООЩРЕНИЙ,  
для единовременного денежного вознаграждения за счет средств работодателя**

№ п/п	Награды	Минимальный размер выплаты (руб.)
<b>I. Награды органов власти</b>		
1.	Федерального уровня, включая Благодарственные письма	9000
2.	Регионального уровня включая Благодарственные письма	8000
3.	Муниципального уровня, исключая Благодарственные письма	5000
<b>II. Награды отрасли образования</b>		
4.	Награда Министерства просвещения РФ, включая Благодарственные письма	8000
5.	Награда Министерства образования и науки РТ,	7000
6.	Награда управления образования исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района РТ	4000
7.	Награда образовательной организации	3000
<b>III. Награды министерств и ведомств иных отраслей</b>		
8.	Федерального уровня	5000
9.	Регионального уровня	4000
<b>IV. Профсоюзные награды</b>		
10.	Награда Федерации независимых профсоюзов	7000
11.	Награда Общероссийского профсоюза образования	6000
12.	Награда Федерации профсоюзов Республики Татарстан	5000
13.	Награда Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки	4000
14.	Награда Нижнекамской территориальной профсоюзной организации работников образования	3000

Директор

  
А.Р.Фаретдинов

«24» 01 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной организации

  
Л.З. Тимиркаева

«24» 01 2024 г.

Приложение №4  
к коллективному договору  
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и  
нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»  
на 2024 – 2027гг.

Социальные гарантии и выплаты всем работникам

№	Наименование	Сумма
1	Юбилейные даты (с учетом отработанного стажа) - от 3-5 лет - от 5-10 лет -от 10 лет и выше	1500 рублей 3000 рублей 5000 рублей.
2	Выплата председателю профсоюзного комитета	5000 рублей.
3	Выплата председателю совета ветеранов Выплата заместителю председателя совета ветеранов	5000 рублей. 2500 рублей.
4	Материальная помощь в связи со смертью близких родственников	3000 рублей.
5	Материальная помощь в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов	2000 рублей
6	Единовременная выплата родителю первоклассника на 1 сентября	1000 рублей
7	Единовременная выплата: - при награждении государственными наградами РФ; - при награждении государственными наградами РТ; - награжденных Знаком РФ «Почетный работник общего образования»; - при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РФ; - при присвоении Почетного звания «Заслуженный учитель» РТ; - награжденных Почетной грамотой РФ. - награжденных Почетной грамотой РТ	5000 рублей. 3000 рублей 5000 рублей. 5000 рублей. 3000 рублей 5000 рублей 3000 рублей.

Директор



А.Р.Фаретдинов

Председатель первичной профсоюзной организации

Л.З.Тимиркаева

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.