

Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Кадыровская средняя общеобразовательная школа»
Зайнского муниципального района Республики Татарстан

на 2017-2019 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

в ГКУ «Центр занятости населения города Зайнска»

Регистрационный № 59 от «02» июня 2017 г.

Заместитель директора
ГКУ ЦЗН г. Зайнска



Г.Г. Фаршатова

в Зайнской территориальной профсоюзной организации
работников образования

Регистрационный № 46 от «01» июня 2017 г.

Председатель СПО
работников образования



И. А. Вахитова

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с 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 образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 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 2017-2018 годы, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019 годы, территориальным Соглашением между МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Заинского муниципального района Республики Татарстан» и Заинской территориальной профсоюзной организацией Татарской республиканской организации Общероссийского профсоюза образования на 2017-2019 гг. с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан (далее – МБОУ «Кадыровская СОШ» ЗМР РТ) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения, на повышение социальной защищенности работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением.

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

1.4. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии, социальные льготы работникам образовательной организации МБОУ «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» ЗМР РТ.

1.5. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан Семеновской Розы Николаевны;

работодатель в лице директора муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан Миннегалиева Рауиля Минрадиевича.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации МБОУ «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» ЗМР РТ.

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

1.7. Стороны согласились в том, что профсоюзный комитет и его выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по

реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

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

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

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

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

Стороны согласились о том, что:

1.12. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, и не ограничивает права органов местного самоуправления Заинского муниципального района - далее ЗМР, управления образования Исполнительного комитета ЗМР, руководителя образовательной организации в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

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

Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются совместным решением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до работников образовательной организации.

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

1.16. Коллективный договор, дополнения и изменения к нему в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Заинскую территориальную профсоюзную организацию работников образования и в ГКУ «Центр занятости населения города Заинска».

1.17. 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 проекта коллективного договора и его 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 (приложение № 1).

Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива образовательной организации.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также Заинской территориальной профсоюзной организацией работников образования и ГКУ «Центр занятости населения города Заинска».

1.19. 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 из заработной платы на счета вышестоящих профсоюзных организаций.

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. 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.

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

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

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. При разработке проектов нормативных правовых актов, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них первичную профсоюзную организацию, учитывать мнение Профсоюза, и положения настоящего коллективного договора.

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

2.7. Стороны договорились совместно:

2.7.1. Один раз в два года принимать участие в республиканском конкурсе среди образовательной организации «Лучший коллективный договор».

2.7.2. При разработке предложений по определению рейтинга образовательной организации учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений: охват профсоюзным членством, наличие коллективного договора, его эффективность.

2.7.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на страничке «Профсоюзная жизнь» сайта образовательной организации результаты выполнения коллективного договора.

2.7.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

III. Обязательства сторон в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации и необходимость улучшения социально-экономического положения работников **стороны договорились:**

3.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и республиканской программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2020гг.» (утв. постановлением КМ РТ от 22.02.2014г. № 110), республиканских законов, муниципальных актов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников.

3.2.1. Совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных образовательных проектов.

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

3.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета Заинского муниципального района обращаться в органы местного самоуправления для решения вопросов, связанных с выделением средств в местном бюджете на:

- охрану труда и пожарную безопасность в образовательной организации, проведение специальной оценки условий труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников, обучение и аттестацию работников по программе санитарно-гигиенического минимума;
- подготовку, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование педагогических кадров;
- санаторно-курортное лечение работников и их детей;
- компенсацию найма жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам в сельской местности;
- учреждение Грантов Главы Заинского муниципального района для поощрения лучших педагогов и учащихся образовательных организаций, стимулирования инновационной активности педагогического сообщества.

3.2.4. Содействовать принятию решений в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.5. Осуществлять контроль за предоставлением педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, компенсаций расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам определяются Кабинетом Министров Республики Татарстан (Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 20 апреля 2005 г. N 192 "О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), по оплате жилья и коммунальных услуг"), и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Татарстан.

3.2.6. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Учитель года», «Школа года», «Лучший классный руководитель», «Лучший профсоюзный лидер» и др. в соответствии с Положениями конкурсов.

3.2.7. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

3.2.8. Принимать меры по уменьшению нагрузки учителей, педагогических работников, руководителя, руководителя структурного подразделения (филиала) образовательных организаций, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательной организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательной организации.

3.3. Работодатель:

3.3.1. Организует систематическую работу по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию педагогических и руководящих работников образовательной организации в соответствии с законодательством.

3.3.2. 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, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

3.3.3. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях.

3.4. Профсоюзный комитет:

3.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

3.4.2. Оказывает членам Профсоюза бесплатную консультационную помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе.

3.4.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров.

3.4.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.6. Предоставляет работодателю информацию, разъяснение по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзного комитета.

IV. Развитие учительского потенциала

4.1. В целях реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», республиканской программы «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы», муниципальной программы «Развитие системы образования Заинского муниципального района на 2015-2020 годы» направленных на модернизацию и развитие системы образования, **стороны договорились:**

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 задач 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 оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.5. Обеспечить реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников.

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

4.1.7. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников с учётом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учётом повышения уровня реальной заработной платы работников с учётом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

4.1.8. Обеспечить организацию и участие в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

- республиканских конкурсов «Учитель года», «Лучший директор образовательной организации», «Школа года» и других муниципальных конкурсов;

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

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

- проводить совместную работу с Советом молодых педагогов и творчески работающих педагогов, Советом ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

4.1.9. Организовать работу профсоюзного актива по пропаганде деятельности первичной профсоюзной организации, по повышению профессионального престижа работников образования.

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, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, 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, Соглашением, коллективным договором образовательной организации.

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 (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством 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, 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 заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

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

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

5.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) 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 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 должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации.

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 образовательной организации, Соглашением, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых

данное учреждение 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.

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 количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

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

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.

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 аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательной организации, в состав которой включается председатель выборного профсоюзного органа.

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

5.6. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (приложение № 2).

5.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Кабинетом Министров Республики Татарстан в пределах средств бюджета Республики Татарстан, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

5.8. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти Республики Татарстан вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

5.9. Дополнительные меры социальной поддержки педагогических работников в Республике Татарстан устанавливаются Кабинетом Министров Республики Татарстан. Исполнительный комитет Заинского муниципального района может устанавливать дополнительные меры социальной поддержки педагогических работников образовательной организации за счёт средств местного бюджета.

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

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 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"

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

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

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

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

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

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

5.12. В соответствии с законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с трудовым распорядком, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с

ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (приложение №3).

5.13. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.14. Общими выходными днями являются воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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

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

5.15.1. 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 работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации».

5.16. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.17. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательной организации ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.18. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных 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.

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.

5.20. 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.

5.21. 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.

5.22. 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).

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.24. Педагогические работники 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. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором.

5.25. 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.

5.26. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

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

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.28. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.30. Стороны подтверждают, что для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

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

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

VI. Оплата и нормы труда.

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

6.1. Стороны обязуются осуществлять анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам.

Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Кабинета Министров Республики Татарстан, органов местного самоуправления Заинского муниципального района.

Расходы на оплату труда педагогических работников, включаемые в нормативы, устанавливаемые в соответствии с пунктом 3 части 2 статьи 3 Закона Республики Татарстан от 22 июля 2013г. № 68-ЗРТ «Об образовании», не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Республике Татарстан.

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. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, Соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами 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.

6.2.3. Вопросы оплаты труда в образовательном учреждении регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №674 от 24 августа 2010 года «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

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

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

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

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

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

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

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

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

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя:

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

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливается образовательной организации в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей

доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляется в коллективном договоре, в «Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения» (приложение №4).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

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

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

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

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям (приложение № 5).

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

6.3.3. К выплатам компенсационного характера в образовательной организации относятся:

- выплаты специалистам за работу в сельской местности;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.4. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание, и определяет должностные обязанности работников.

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

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

6.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, заработной плата 1 числа каждого месяца и аванс 15 числа месяца.

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

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

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие

часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. При приостановлении образовательной деятельности образовательной организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

6.12. 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.

6.13. 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.

Размеры повышенной оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются:

Класс вредности 3.1 - 4%;

Класс вредности 3.2 - 8%;

Класс вредности 3.3 и выше - 12%.

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

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

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

6.14. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

6.15. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

6.16. Стороны рекомендуют:

При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади.

6.17. Работодатель:

6.17.1. Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

6.18. Профсоюзный комитет:

6.18.1. 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.

6.18.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VII. Гарантии содействия занятости.

7.1. Работодатель:

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

7.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

7.1.3. Координирует деятельность образовательной организации, педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности образовательной организации в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

7.2. Профсоюзный комитет:

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

7.2.2. Консультирует, проводит обучение профсоюзного актива, издаёт информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

7.2.3. Осуществляют общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.2.4. Добивается включения в коллективный договор обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателя.

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:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения с численностью 15 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательного учреждения в течение 90 календарных дней.

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

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

7.3.4. При сокращении численности или штата работников в коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока полномочий.

7.3.5. Увольнение работников по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

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

7.5. Взаимодействуют с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

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

7.7. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий», согласно статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

VIII. Улучшение условий и охраны труда.

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

Стороны подтверждают, что:

- условия труда работников образовательной организации, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, Законе Республики Татарстан от 10 декабря 1997 г. №1417 «Об охране труда в Республике Татарстан», иных нормативно-правовых актах;

- на время приостановки работ (учебного процесса) в образовательной организации, кабинете, лаборатории, мастерских и т.п. вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя;

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

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. Принимает участие в разработке локальных нормативных документов по охране труда в образовательной организации.

8.1.3. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательной организации (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России.)

С этой целью в I полугодии 2017 года организует разработку и внедрение Примерного Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательной организации.

8.1.4. Содействует введению должности специалиста по охране труда в образовательной организации, с численностью более 50 человек (в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ).

Предусматривает при формировании штатного расписания образовательной организации должность заместителя руководителя по обеспечению безопасности деятельности образовательной организации.

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

- проведение обучения по охране труда руководителей и специалистов образовательного учреждения, а так же проверку знаний требований по охране труда.

8.1.6. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, для последующего ежегодного рассмотрения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.7. Ежегодно (в течение января) 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 часть суммы страховых взносов (до 20%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ, направить на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

8.1.9. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательной организации с целью определения возможности его дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

8.1.11. Направляет в первичную профсоюзную организацию для согласования все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.1.12. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатному техническому инспектору Профсоюза, уполномоченному по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, рабочих мест без предварительного уведомления, а также организует помощь в предоставлении им средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

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

8.1.14. Создает и обеспечивает функционирование службы охраны труда образовательной организации или вводит в штатное расписание организации должность специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ.

8.1.15. Создает на паритетной основе и способствует деятельности в образовательном учреждении комитета (комиссии) по охране труда в соответствии с требованиями ст.218 ТК РФ.

8.1.16. Обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и 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 (приложение № 6).

8.1.17. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда 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».

8.1.18. Обеспечивает проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14 мая 2013 г. №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.

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

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

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда осуществляются на основании:

- Перечня № 1 работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденному приказами Госкомобразования СССР от 20.08.1990 № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611 (приложение № 7)

- Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 (приложение № 8).

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

8.1.22. 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) (приложение № 9).

8.1.23. 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».

8.1.24. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников.

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство работой уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзной организации, обучение за счет средств работодателя и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.2. Содействует созданию комитета (комиссии) по охране труда, выборам уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

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

8.2.5. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.2.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

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, а также с обучающимися (по согласованию с работодателем.)

8.2.9. Изучает и заслушивает на заседаниях профсоюзного комитета вопросы состояния охраны труда в образовательной организации.

8.2.10. Принимает участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда Заинской профсоюзной организации работников образования и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета, выданных работодателю, 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.

8.3.3. Рекомендуют работодателю осуществлять дополнительное поощрение уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда. Порядок предоставления поощрения определяется коллективным договором организации.

IX. Социальные гарантии, льготы.

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

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

9.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - два рабочих дня;
- родителям первоклассников - 1 сентября, родителям выпускников в день последнего звонка – один день;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
 - переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
 - проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
 - работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал;
 - работникам, являющимся участниками боевых действий – один день в квартал;
 - 50/55- летние юбилеи женщинам, 50/60- летние юбилеи мужчинам - один рабочий день;
- Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей может

выплачивать материальную помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – до 2000,00 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и/или послеоперационного периода самого работника или его ребенка, не достигшего возраста 18 лет – до 2000,00 рублей;
- смерти близкого родственника (родители, супруги, дети) – до 2000,00 руб;
- 50/55- летние юбилеи женщинам, 55/60 - летние юбилеи мужчинам - 1000,00 руб.

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

9.1.4. Предоставлять не освобождённому председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

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

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 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, установленном федеральными законами.

9.2.2. Женщинам, работающим образовательной организации сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

9.2.3. Недопустимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

9.2.4. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.04.2003г. № 242 «О мерах по государственной поддержке и социальной защите педагогических работников – молодых педагогов».

9.2.5. 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).

9.3. Стороны договорились на предстоящий период:

- выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

- установление доплаты не освобождённому председателю выборного профсоюзного органа организации за счёт средств образовательной организации в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации (в пределах отпущенных средств);

- оплату за счет средств бюджета подписки на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз»;

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

- решение вопроса о выделении средств для частичной компенсации проезда на транспорте педагогическим работникам образовательных организаций сельской местности, проживающим за их пределами;

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

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

Х. Пенсионное обеспечение.

10.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. № 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.

10.2. 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 страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 07.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

10.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004 года (приложение № 10)

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

XI. Молодежная политика

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в образовательной организации:

11.1.1. Создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательной организации;

11.1.2. Закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о премировании работников из 2% премиального фонда образовательной организации;

11.1.3. Привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

11.1.4. Материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;

11.1.5. Развитие грантовой поддержки молодых педагогов в соответствии с республиканской программой «Развитие образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы»;

11.1.6. Дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

11.1.7. Организация конференций, слётов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

11.1.8. Содействие в самоорганизации молодёжи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

11.1.9. Развитие партнёрских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодёжью в организациях профсоюза;

11.1.10. Обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;

11.1.11. Участие в республиканских конкурсах «Учитель года», в номинации «Педагогический дебют»;

11.1.12. Продолжение совместной работы с Советом молодых педагогов Заинского муниципального района для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника;

11.1.13. Активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

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

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности.

12.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

12.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.28 Федерального Закона от 12 января 1996г. N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах» выборным профсоюзным органам 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.

12.1.3. Профсоюзный комитет осуществляет 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.

12.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам профсоюзным комитетом осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

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

12.1.6. В соответствии со ст.25 Федерального Закона от 12 января 1996г. N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона Республики Татарстан от 18 января 1995г. № 2303-ХП «О профессиональных союзах» через коллективный договор между работодателем и выборным профсоюзным органом образовательной организации, избранному председателю выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

12.1.7. Члены профсоюзного комитета, не освобождённые 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.

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

12.2. По согласованию с выборным органом 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 и за работу во вредных и (или) опасных условиях 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 коллективным договором.

12. 3. Стороны согласились учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривать возможность установления надбавок педагогическим работникам,

работникам, избранным председателем выборного профсоюзного органа. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда работников образовательной организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

12.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.23 Федерального Закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборный профсоюзный орган вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Совместно с выборными органами Профсоюза представляет к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

12.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счет Заинской территориальной профсоюзной организации, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

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

12.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном коллективном договоре, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

Директор муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан. _____ / Миннегалиев Р.М./	Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан. _____ /Семенова Р.Н.\
---	---

«31» мая 2017 года

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
2. Права и льготы, предоставляемые педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации.
3. Правила внутреннего трудового распорядка
4. Положение об условиях оплаты труда.
5. Положение о премировании.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень должностей работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.
8. Перечень должностей работников, занятых на работах, которые дают право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по СОУТ.
9. Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (извлечение).
10. Положение о негосударственном пенсионном обеспечении.

**Положение
о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) действует в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, Республики Татарстан регулируемыми вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность сторон;
- полнота представительства;
- равноправие сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятого сторонами коллективного договора;
- ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия формируется из равного числа представителей работодателя и работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан.

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Члены Комиссии от каждой из сторон (постоянные члены) определяются сторонами самостоятельно на равноправной основе.

2.4. Комиссия может создавать рабочие группы.

3. Цели и задачи Комиссии

3.1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя;
- регулирование социально-трудовых отношений.

3.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении коллективного договора на очередной срок;
- урегулированию разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективного договора дошкольного образовательного учреждения.

4. Права Комиссии

4.1. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих коллективный договор.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении работников, иную информацию, необходимую для подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с утвержденным Комиссией Регламентом, разработанным на основе законодательства и настоящего Положения.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом, согласованным сторонами.

5.5. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.6. Вопросы для рассмотрения Комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон.

5.7. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов (от каждой стороны) с учетом иных представителей сторон, уполномоченных заменять постоянных членов Комиссии, отсутствующих по уважительной причине.

5.8. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из сторон. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.9. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

РЕГЛАМЕНТ

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Планирование работы Комиссии

1.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон, и утверждается решением Комиссии ежегодно.

1.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.

1.3. По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

2. Подготовка заседаний Комиссии

2.1. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться члены Комиссии.

2.2. В обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.

2.3. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

3. Проведение заседаний Комиссии

3.1. Заседание Комиссии проводится в соответствии с планом работы.

3.2. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.

3.3. Продолжительность заседания Комиссии - не более 1,5 часов без перерыва, доклады - не более 15 минут, выступления в прениях - до 5 минут.

3.4. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

4. Контроль за исполнением решений Комиссии

4.1. Не менее двух раз в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения коллективного договора и принятых Комиссией решений.

СОСТАВ
комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Миннегалиев Равиль Минразиевич	Директор муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан, сопредседатель комиссии.
Семенова Роза Николаевна	председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан, сопредседатель комиссии.
Султанова Лариса Михайловна	Члены комиссии от работодателя
Цыганова Ольга Александровна	
	Члены комиссии от работников

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые педагогическим работникам 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 36 и 37 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;
- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности

аттестуемого работника («Учитель года», «Классный руководитель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;

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

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 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:

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

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

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

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2015-2017гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 (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 образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

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

руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	
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.

Рассмотрено
и принято на заседании
Совета школы
Протокол №1 _____
от «__» августа 2016 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по школе №
от «__» _____ 2016 года
Директор МБОУ «Кадыровская СОШ»
_____ Р.М.Миннегалиев

Согласовано
Председатель профкома
_____ Р.Н.Семенова

**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кадыровская средняя общеобразовательная школа»
Заинского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (Правила) являются локальным нормативным актом МБОУ «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» (Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы от 23.08.2013 г. и регулируют порядок приема и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

1.7. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Школе.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой стороны: работника и школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы, следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) документ об образовании, квалификация, наличии специальных знаний;

д) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом школы;
- настоящими Правилами;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для директора школы, его заместителей – не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.9. С каждой записью вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.

2.1.11. Директор школы назначается приказом МКУ «Управление образования Исполнительного комитета Заинского муниципального района Республики Татарстан». Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится в Управлении образования.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрации Школы письменно за две недели.

2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Управление образования (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

Если работник день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3. Основные права, обязанности и ответственности администрации школы.

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

3.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

3.2.1. Осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

3.2.2. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

3.2.3. Совместно с Советом Школы осуществлять поощрение и премирование работников;

3.2.4. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;

3.2.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.2.6. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.3. Директор школы обязан:

3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения.

3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Школа несет ответственность перед работниками:

3.5.1. За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.5.2. За причинение ущерба имуществу работника;

3.5.3. В иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права и обязанности и ответственность работников.

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленный трудовым договором;

4.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда коллективным договором;

4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

- 4.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;
- 4.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи и с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. обязательное социальное страхование случаев, предусмотренный законодательством РФ;
- 4.1.14. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п.4.1.прав, имеют право:*
- 4.2.1. свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательной организации, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;
- 4.2.2. сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 4.2.3. удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- 4.2.4. длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом начальником отдела образования;
- 4.2.5. получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.
- 4.3. Работник обязан:*
- 4.3.1. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 4.3.2. соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;
- 4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.3.4. выполнять установленные нормы труда;
- 4.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 4.3.6. бережно относиться к имуществу Школы и других работников;
- 4.3.7. незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;
- 4.3.8. поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- 4.3.9. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.
- 4.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:*
- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерыв (перемен) между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков;
- г) курить в помещении на спортивной площадке на территории Школы;
- д) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для общественных поручений;
- е) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;

ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительной ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- б) умышленного причинения ущерба;
- в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5. Работники школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4. – 7.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха.

5.1. В Школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Занятия в Школе проводятся в одну смену.

Начало занятий в 8.00.

Окончание занятий – 13.30.

5.2. Продолжительность рабочего времени для педагогов 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих (охранника, гардеробщиц и уборщиц) определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по согласованию с выборным профсоюзным органом. График доводится до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Сверхурочная работа, работа в выходные дни и праздничные дни, как правило, не допускаются.

Привлечение отдельных работников учреждения к сверхурочной работе допускается в исключительных случаях:

- по письменному приказу работодателя и письменного согласия работника;
- при производстве работ, необходимых для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;
- для предложения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течении двух дней подряд или 120 часов в год.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

5.4. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.5 Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.6. Учетная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану или учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы

в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале года по инициативе администрации. Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.7. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварий или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника не может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой или учебной нагрузки и количество часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

заседание педагогического совета;

общее собрание коллектива (в случае предусмотренных законодательством);

заседание методического объединения;

родительские собрания и собрание коллектива учащихся;

дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов

5.12. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 45 минут до начала занятий и продолжаться не более 45 минут после их окончания.

5.13. Время осенних зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

5.14. Рабочее время свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам Школы предоставляется ежегодный отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым

директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Работникам Школы могут предоставляться неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом МБОУ «Кадыровская СОШ».

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п.5.4., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии с нормативным правовым актом отдела образования.

5.19. Администрация школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующей тарифной системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 28 августа текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц 15 и 1 числа каждого месяца.

6.6. В Школе устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. Меры поощрения и взыскания.

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами;

7.2. Поощрение в виде выплаты премий осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного поступка, то есть исполнение или надлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании»

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает начальник Управление образования.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.7. До применения дисциплинарного высказывания директору Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Дисциплинарное взыскания применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.9. Дисциплинарное высказывание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки, финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

7.10. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания

7.11. Дисциплинарное взыскание может обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного высказывания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.13. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Школы или Общего собрания коллектива Школы.

Рассмотрено
и принято на заседании
Совета школы
Протокол №1 _____
от «___» августа 2016 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по школе №
от «___» _____ 2016 года
Директор МБОУ «Кадыровская СОШ»
_____ Р.М.Миннегалиев

Согласовано
Председатель профкома
_____ Р.Н.Семенова

Положение об условиях оплаты труда

Утверждено
Постановлением
Кабинета Министров
Республики Татарстан
от 24 августа 2010 г. N 678

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан" и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты;

выплаты социального характера - выплаты работникам, осуществляемые за счет экономии средств фонда оплаты труда, направленные на их социальную поддержку, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении размера нормативов финансовых затрат, применяемых при расчете субвенций местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений.

1.4. Заработная плата (оплата труда) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан (далее - работников образования) определяется исходя из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2. Порядок формирования базовых окладов работников образования.

2.1. Размер базового оклада работников образования определяется как произведение тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования на соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

2.3. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования (таблица 1).

Таблица 1

Четырехразрядная тарифная сетка
по оплате труда работников образования

Разряды оплаты труда	1	2	3	4
Тарифные коэффициенты	1,0	1,23	1,43	1,5

2.4. Базовый оклад работника образования исчисляется по формуле: $O_b = T_1 \times K_m$

где: O_b - размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) работника;

T_1 - тарифная ставка первого разряда четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования;

K_m - соответствующий межразрядный коэффициент четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

2.5. Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Основания для установления работникам образования разрядов
по оплате труда

Разряд оплаты труда	Уровень образования, необходимый для замещения соответствующей должности
1	Основное общее образование, среднее (полное) общее образование
2	Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование
3	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации "бакалавр"
4	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "магистр" или "дипломированный специалист"

2.6. В случае, если занимаемая должность не требует высшего (полного или неполного) или среднего профессионального образования, по должностям, занимаемым лицами с высшим (полным или неполным) или средним профессиональным образованием, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему (полному) общему образованию.

2.7. В случае, если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.8. В случае, если к занятию должности были допущены работники с профессиональным образованием, отличающимся от требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

3. Определение разрядов оплаты труда работников образования

3.1. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала первого уровня

N	Наименование должности	Диапазон разрядов
1.1.	Вожатый	1 - 4
1.2.	Помощник воспитателя	1
1.3.	Секретарь учебной части	1 - 4

3.2. Профессионально-квалификационная группа учебно-вспомогательного персонала второго уровня

N	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
2.1.1.	Дежурный по режиму	2 - 4
2.1.2.	Младший воспитатель	1 - 2
Второй квалификационный уровень		
2.2.1	Диспетчер образовательного учреждения	1 - 4
2.2.2	Старший дежурный по режиму	2 - 4

3.3. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

N	Наименование должности	Диапазон разрядов
Первый квалификационный уровень		
3.1.1.	Инструктор по труду	2 - 4
3.1.2.	Инструктор по физической культуре	2 - 4
3.1.3.	Музыкальный руководитель	2 - 4
3.1.4.	Старший вожатый	2 - 4
Второй квалификационный уровень		
3.2.1.	Инструктор-методист	3 - 4
3.2.2.	Концертмейстер	2 - 4
3.2.3.	Педагог дополнительного образования	2 - 4
3.2.4.	Педагог-организатор	2 - 4
3.2.5.	Социальный педагог	2 - 4

3.2.6.	Тренер-преподаватель	2 - 4
Третий квалификационный уровень		
3.3.1.	Воспитатель	2 - 4
3.3.2.	Мастер производственного обучения	2 - 4
3.3.3.	Методист	3 - 4
3.3.4.	Педагог-психолог	2 - 4
3.3.5.	Старший инструктор-методист	3 - 4
3.3.6.	Старший педагог дополнительного образования	3 - 4
3.3.7.	Старший тренер-преподаватель	3 - 4
Четвертый квалификационный уровень		
3.4.1.	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	2 - 4
3.4.2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	2 - 4
3.4.3.	Руководитель физического воспитания	2 - 4
3.4.4.	Старший воспитатель	3 - 4
3.4.5.	Старший методист	3 - 4
3.4.6.	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	3 - 4
3.4.7.	Учитель	2 - 4
3.4.8.	Учитель-дефектолог	3 - 4
3.4.9.	Учитель-логопед (логопед)	3 - 4

4. Норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

4.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, установлена:

18 часов в неделю:

учителям 5 - 11 (12) классов общеобразовательных учреждений (в том числе кадетских школ), общеобразовательных школ-интернатов (в том числе кадетских школ-интернатов), образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальных учебно-воспитательных учреждений открытого и закрытого типа, образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, межшкольных учебных комбинатов, учебно-производственных мастерских;

преподавателям специальных дисциплин 1 - 11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;

преподавателям 3 - 5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7 классов школ искусств с 7-

летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;

педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;

18 часов в неделю - учителям 1 - 4 классов общеобразовательных учреждений;

24 часа в неделю - преподавателям 1 - 2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для учащихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

4.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлена:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам (логопедам);

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня общеобразовательных учреждений, в пришкольных интернатах; помощникам воспитателей, младшим воспитателям и другим работникам образовательных учреждений для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза;

4.6. Должностные оклады других работников, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.7. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физического воспитания, преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

5. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования

5.1. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемое работниками образования, составляет:

5.1.1. Учителям, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки:

25 человек - в классах городских общеобразовательных учреждений (в том числе гимназий, лицеев, вечерних (сменных) общеобразовательных школ), реализующих общеобразовательную программу и общеобразовательную программу, обеспечивающую дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по одному или нескольким предметам;

При проведении занятий по иностранному языку, родному (нерусскому) языку и литературе, русскому языку и литературе в общеобразовательных учреждениях с национальным языком обучения на первой, второй и третьей ступенях общего образования, трудовому обучению на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы: в городских общеобразовательных учреждениях, если наполняемость класса составляет 25 человек и в сельских - не менее 20 человек.

6. Порядок формирования окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников образования.

6.1. Оклад педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждений образования рассчитывается по формуле:

$$O = \sum_{N} \frac{H \times Y}{f} \times K,$$

где:

O - оклад (ставка заработной платы) педагогического и учебно-вспомогательного персонала;

H - фактическое количество часов ведения педагогической и

F воспитательной работы работниками учреждения образования;

Y - фактическое количество услуг, оказываемое работниками образования;

f

H - норма часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад)

N

работников образования, установленная разделом 4 настоящего Положения;

Y - нормативное количество услуг, оказываемое педагогическими

N

работниками и учебно-вспомогательным персоналом;

K - коэффициент компенсации на переходный период, обеспечивающий доведение фактического количества оказываемых услуг до нормативного значения.

6.2. При оказании педагогическими работниками услуг различным категориям потребителей оклад педагогического работника рассчитывается как сумма оплат труда по каждой категории потребителей.

6.3. Единица измерения услуг, оказываемых педагогическими работниками образования, соответствует единице измерения норматива финансовых затрат на оказание указанного вида услуг.

6.4. Должностной оклад работников образования рассчитывается по формуле:

$$O = O \times \frac{H}{d \times b \times N},$$

где O - должностной оклад работников образования.

d

7. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость

7.1. Выплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость включают в себя:
 выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
 выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
 выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;
 выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

7.2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися рассчитываются по формуле:

$$B_{nz} = A + P \times Y \times k$$

где:

k

B - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по

nz

организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

Y - количество обучающихся в классе.

k

Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися не производятся в школах-интернатах всех типов (за исключением классов, укомплектованных приходящими учащимися), санаторно-лесных школах, вечерних (сменных) средних общеобразовательных школах, работающих по учебному плану, рассчитанному на 28 недель в учебном году, в заочных школах и отделениях.

7.3. Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 200 рублей в месяц. Размер переменной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 30 рублей в месяц.

7.4. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в общеобразовательных учреждениях рассчитываются по формуле:

$$B_{nz} = \sum_{b} \frac{O_{pt} \times D_{f} \times H \times Y}{N}$$

где:

pt

B - размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) в

nz

общеобразовательных учреждениях;

D - размер надбавки за проверку письменных работ (проверку тетрадей).

pt

Размеры надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей) приведены в таблице 3 настоящего Положения.

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

Таблица 3

Размеры надбавок за проверку письменных работ
(проверку тетрадей) в общеобразовательных учреждениях

N	Наименование работы	Размер надбавки, процентов
1	Проверка тетрадей в начальных классах, по русскому языку, родному языку и литературе, математике	10
2	Проверка письменных работ по иностранному языку	6
3	Проверка письменных работ по информатике, черчению, биологии, химии, физике, географии	3

7.6. Выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями рассчитываются по формуле:

$$B = \sum_{nz} \frac{z_k}{b} \times D,$$

где:

z_k

B - размер выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями;

D

- размер надбавки за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями.

z_k

мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями.

Заведование кабинетами и учебными мастерскими, лабораториями, определяется уровнем соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала, требованиями паспорта учебного кабинета при оснащённости кабинета не менее 50 процентов от утвержденных требований к оснащению образовательного процесса.

Размер надбавки за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками составляет 2,5 процента.

Размер надбавки за заведование музеями составляет 30 процентов.

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

7.8. Выплаты за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B = \sum_{nz} \frac{r_k}{b} \times D,$$

где:

r_k

B - размер выплаты за руководство предметной, методической или

nz

цикловой комиссией, методическими объединениями;

D - размер надбавки за руководство предметной, методической или
rk

цикловой комиссией, методическими объединениями.

Размер надбавки за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями составляет 2,5 процента.

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

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

8.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за стаж работы по профилю;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные и иные поощрительные выплаты.

8.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

выплаты за специфику образовательной программы;

выплаты за управление структурным подразделением;

выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

8.4. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории и рассчитываются по формуле:

$$B_{kk} = (O + O) \times D_{kk},$$

где:

B_{kk} - выплата за квалификационную категорию;

kk

D_{kk} - размер надбавки за квалификационную категорию.

kk

Размеры надбавок за квалификационную категорию приведены в таблице 4 настоящего Положения.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией на основании приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан.

Таблица 4

Размеры надбавок
за квалификационную категорию работникам образования

Квалификационный уровень	Квалификационная категория	Размер надбавки, процентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	6,0
	высшая квалификационная категория	7,5
2	2 квалификационная категория	4,5
	1 квалификационная категория	7,5

	высшая квалификационная категория	10,0
3	2 квалификационная категория	6,0
	1 квалификационная категория	8,5
	высшая квалификационная категория	12,5
4	2 квалификационная категория	7,5
	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
2	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0
3	1 квалификационная категория	10,0
	высшая квалификационная категория	15,0

8.8. Выплаты за наличие государственных наград (почетных званий) предоставляются по должностям работников образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня, педагогических работников и руководителей структурных подразделений и рассчитываются по формуле:

$$B = (O + O) \times D ,$$

$$pz \quad d \quad pz$$

где:

B - выплата за наличие государственных наград (почетных званий);

pz

D - размер надбавки за наличие государственных наград (почетных

pz

званий).

Размер надбавки за наличие государственных наград (почетных званий) составляет 3 процента.

Перечень государственных наград (почетных званий), за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к настоящему Положению.

8.9. Установление размеров выплат за наличие государственных наград (почетных званий) производится со дня присвоения государственной награды (почетного звания). Работникам образования, имеющим две и более государственных награды (почетных звания), выплата за наличие государственных наград (почетных званий) устанавливается по одной из государственных наград (почетных званий) по выбору работника образования.

8.10. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю и рассчитываются по формуле:

$$B = (O + O) \times D ,$$

$$s \quad d \quad s$$

где:

B - выплата за стаж работы по профилю;

s

D - размер надбавки за стаж работы по профилю.

s

Размеры надбавок за стаж работы по профилю приведены в таблице 7 настоящего Положения.

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Стажевая группа	Размер надбавки, процентов
Должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 - 2	от 4 до 10 лет	2,0
		от 10 до 15 лет	3,0
		свыше 15 лет	4,0
Должности педагогических работников	1 - 4	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5
Должности руководителей структурных подразделений	1 - 3	от 2 до 6 лет	3,0
		от 6 до 10 лет	4,5
		от 10 до 15 лет	5,5
		свыше 15 лет	6,5

8.11. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж непрерывной работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

8.12. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях .

8.29. Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных учреждений утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

8.13. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

8.14. Размеры, порядок и условия осуществления премияльных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

9. Порядок определения заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера.

9.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителей образовательных учреждений устанавливается учредителем образовательного учреждения на основании трудового договора, в двукратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), выплаты за внеаудиторную занятость и отдельные виды выплат стимулирующего характера работников (персонала) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

9.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Примерные перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

9.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

9.5. Должностной оклад руководителей образовательных учреждений рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{\sum_{j=1}^n (O_d + O_{kr} + B_{nz} + B_{pt} + B_{zk} + B_{rk} + B_{sm} + B_{kk} + B_{sop} + B_{pz})}{d \cdot h} + B_{usp} + B_s$$

----- x 2 x K ,
got

где:

O - должностной оклад руководителя учреждения;

d

r

h - количество ставок основного персонала первого и второго уровней, педагогического персонала;

K - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений,

got

принимаемый согласно таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Коэффициенты по группам оплаты труда руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Значение коэффициента по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	1,00
2	0,90
3	0,75
4	0,65
Вне группы	0,55

Рассмотрено
и принято на заседании
Совета школы
Протокол №1 _____
от «___» августа 2016 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по школе №
от «___» _____ 2016 года
Директор МБОУ «Кадыровская СОШ»
_____ Р.М.Миннегалиев

Согласовано
Председатель профкома
_____ Р.Н.Семенова

Положение о премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «Кадыровская СОШ» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Положением об оплате труда, Уставом школы и иным законодательством РФ и Заинского района Республики Татарстан и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБОУ «Кадыровская СОШ».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников МБОУ «Кадыровская СОШ» (далее – школа) за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Положение предусматривает единые принципы установления премий работникам школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление премий производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

2. Виды премий

2.1. Настоящим Положением предусматриваются ежемесячные премии и единовременное премирование.

2.2. Ежемесячные премии относятся к выплатам стимулирующего характера. Данные выплаты составляют 2 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Кадыровская СОШ» (за исключением директора, заместителей директора и).

2.3. Ежемесячная премия директора, заместителей директора и главного исчисляется исходя из 1% от фонда оплаты труда. 50 % от рассчитанной суммы премиального фонда - для директора, исходя из баллов оценки эффективности его работы, оставшиеся 50 % делятся равными частями между заместителями директора и главным бухгалтером.

2.4. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников МБОУ «Кадыровская СОШ»:

2.4.1. По итогам работы за месяц, год, учебный год (для педагогического персонала);

2.4.2. В связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными

или профессиональными юбилейными датами;

2.4.3. За повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;

2.4.4. В случаях, предусмотренных пунктом 2.4-2.6 настоящего Положения.

2.5. Педагогические работники премируются за:

результаты ГИА ,ЕГЭ выше среднерайонных и среднереспубликанских,

подготовку победителей республиканских предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов;

победу в профессиональных конкурсах районного и республиканского уровней;

обслуживание школьного сайта;

осуществление оформительских работ;

проведение мастер-классов, открытых уроков на районных и республиканских образовательных форумах;

работа в государственной аттестационной комиссии (проверка работ)

2.6. Вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

подготовку школы к новому учебному году;

ремонтные работы в течение учебного года;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций;

сверхурочную работу при проведении по обслуживанию здания;

ликвидацию предписаний надзирающих и контролирующих служб.

2.7. Члены администрации премируются за:

Своевременное предоставление отчетности;

проведение мероприятий на районном, республиканском, всероссийском и международных уровнях;

подготовку конкурсных материалов и победы в профессиональных конкурсах;

публикации о школе в СМИ; личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

внедрение инновационных технологий;

разработку положений, правил, инструкций, применяемых в качестве официального документа, за большой объем работ,

привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы, организацию заключения договоров и получения грантов,

организацию работ по реализации проектов, а так же непосредственное руководство проектами,

личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ.

3. Размер премий

3.1. Размер ежемесячного премиального фонда составляет 2% от фонда оплаты труда работников МБОУ «Кадыровская СОШ».

3.2. Размер ежемесячного премиального фонда для директора, заместителей директоров 1 % от фонда оплаты труда работников МБОУ «Кадыровская СОШ».

3.3. Единовременное премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается.

3.2. Размер единовременных (разовых) премий определяется приказом директора школы и варьируется в рамках должностного оклада и сопутствующих надбавок должностного лица.

4. Порядок лишения премий

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников заместитель директора представляют директору школы служебную записку о допущенном нарушении с предложением о лишении работника премии.

4.2. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- невыполнение технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации школы;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упушения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.3. Лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

4. Заключительные Положения.

4.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. В соответствии со статьей 255 Налогового Кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников школы.

Рассмотрено
и принято на заседании
Совета школы
Протокол №1 _____
от «___» августа 2016 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по школе №
от «___» _____ 2016 года
Директор МБОУ «Кадыровская СОШ»
_____ Р.М.Миннегалиев

Согласовано
Председатель профкома
_____ Р.Н.Семенова

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Соглашение по охране труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в образовательной организации, разработаны в целях оказания содействия совершенствованию деятельности работодателя, по созданию безопасных условий образовательного процесса, обеспечивающих охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся.

2. Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию", межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья.

3. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении (далее - СУОТ), является неотъемлемой частью общей системы управления организацией и устанавливает:

- общие требования к созданию и функционированию системы управления охраной труда в организации;
- единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасных условий труда и сохранение здоровья работников и обучающихся;
- основные направления деятельности по охране труда и здоровья;
- обязанности и ответственность в области охраны труда и безопасности образовательного процесса.

4. Основные понятия и определения, приведены в Трудовом кодексе Российской Федерации и в иных нормативных правовых актах по охране труда.

II. УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА

5. Общее управление охраной труда осуществляет муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Кадыровская средняя общеобразовательная школа» Заинского муниципального района Республики Татарстан, которое обеспечивает:

- разработку основных направлений в области охраны труда;
- участие в разработке и реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- разработку нормативных правовых актов по охране труда;

- разработку профилактических мер, направленных на создание безопасных условий образовательного процесса, охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся;
- участие в расследовании несчастных случаев на производстве (групповых, с тяжелым и смертельным исходом), профессиональных заболеваний, произошедших в организации;
- иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим: Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом региональных особенностей.

6. Реализация основных направлений в области охраны труда которые обеспечивают:

- исполнение законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;
- управление охраной труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- координацию деятельности в области охраны труда, в том числе по организации проведения в установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителя, проверки знаний требований охраны труда;
- участие в финансировании мероприятий по охране труда;
- иные полномочия в сфере управления охраной труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

7. Работодатель осуществляет управление деятельностью образовательного учреждения (включая управление охраной труда) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящими Рекомендациями, стандартами безопасности труда по СУОТ.

III. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

8. Система управления охраной труда в образовательной организации характеризуется наличием основных элементов концепции, целей и задач в области охраны труда.

9. Концепция охраны труда (далее - концепция) является самостоятельным документом (разделом документа) организации, содержащим основные направления деятельности и обязательства работодателя.

Концепция включает в себя следующие принципы и обязательства:

- соответствие основным направлениям в области охраны труда;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья работников и обучающихся;
- определение превентивных мер по защите работников и обучающихся от опасностей, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников на производстве;
- соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- реализацию мероприятий по улучшению условий, охраны труда, коллективного договора и соглашения по охране труда;
- совершенствование функционирования СУОТ;
- осуществление мер поощрения работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

Проект концепции доводится до сведения работников и после согласования с выборным органом профсоюзной организации утверждается работодателем организации либо уполномоченным им лицом.

Концепция, как правило, включается в раздел "Условия и охрана труда" коллективного договора.

10. Цели и задачи в области охраны труда устанавливаются в соответствии с концепцией с учетом типа, специфики и характера деятельности организации, уровня управления и степени обеспеченности необходимыми ресурсами.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом постоянно актуализирует цели и задачи в области охраны труда.

11. Организация работ по охране труда в образовательной организации предусматривает:

- распределение обязанностей и ответственности в сфере охраны труда и безопасности образовательного процесса;

- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в штат образовательного учреждения;

- участие работников и их представителей в управлении охраной труда в части привлечения работников, а также их представителей по охране труда к консультациям, информированию и повышению их квалификации, предоставления условий для совершенствования СУОТ и создания, формирования и функционирования комитета (комиссии) по охране труда;

- наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности образовательной организации;

- передачу и обмен информацией по охране труда, включающие получение и рассмотрение внешних и внутренних обращений (сообщений), их документальное оформление и подготовку ответов, а также рассмотрение предложений работников (их представителей).

12. В целях разработки мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определения ресурсов, необходимых для реализации мероприятий, в организации осуществляется планирование деятельности по управлению охраной труда.

Планирование основано на информации, содержащей:

- требования законодательных и иных нормативных правовых актов;

- результаты специальной оценки условий труда, анализа производственного травматизма, травматизма обучающихся и профессиональной заболеваемости;

- предписания представителей органов государственного контроля и надзора, представления технических инспекторов труда Профсоюза.

Одним из основных документов в организации является план функционирования СУОТ, который включает:

- перечень мероприятий, направленных на улучшение условий, охраны труда и здоровья, снижение уровней профессиональных рисков;

- сроки реализации мероприятий и ответственных лиц;

- источник финансирования мероприятий.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе из средств Фонда социального страхования Российской Федерации, и правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

План функционирования СУОТ формируется с учетом типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

13. Система мер ответственности и стимулирования работников, участвующих в разработке и реализации СУОТ, при осуществлении образовательного процесса предполагает:

- разработку, утверждение и согласование должностных инструкций по охране труда для руководителя и специалистов;

- установление ответственности, материального и морального стимулирования работников за активные действия по реализации СУОТ;

- формирование у работников мотивационного механизма безопасного поведения, развитие навыков предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов.

14. В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников и обучающихся в образовательной организации планируются и реализуются действия, процедуры, процессы, которые предусматривают:

- обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, в том числе при эксплуатации зданий, сооружений, а также оборудования и инструментов;

- финансирование мероприятий по охране труда и здоровья;
- идентификацию опасностей (выявление и установление потенциальных рисков, связанных с производственным травматизмом, профессиональными заболеваниями, аварийными ситуациями и т.д.);
- проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и опасных производственных факторов, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СОУТ;
- организацию и проведение обучения безопасным методам и приемам работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников;
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- обеспечение сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- лечебно-профилактическое обслуживание работников, организацию режима труда и отдыха;
- расследование и анализ причин несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- нормативно-правовое и информационное обеспечение по охране труда;
- другие функции, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, мониторинга условий и охраны труда, внутреннего и внешнего аудитов по вопросам охраны труда и безопасности образовательного процесса являются одними из главных элементов СУОТ, направленных на:

- проверку (обследование) состояния охраны труда в образовательной организации и соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- выполнение руководителем и специалистами должностных обязанностей по охране труда;
- выявление и предупреждение нарушений требований охраны труда;
- принятие мер по устранению выявленных недостатков.

16. Одним из основных свойств СУОТ является ее совершенствование и повышение эффективности функционирования, направленное на создание безопасных условий труда, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний путем выявления, оценки и снижения уровней профессиональных рисков.

Совершенствование СУОТ обеспечивается своевременной реализацией мероприятий, предусматривающих:

- определение опасных и вредных производственных факторов и оценки рисков;
- анализ причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве;
- проведение проверок (обследований) по охране труда;
- внесение предложения работников, уполномоченного по охране труда, и комитета (комиссии) по охране труда по улучшению условий труда на рабочих местах;
- представление предложений по внесению изменений в трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) и иные акты, содержащие нормы трудового права, программы по охране труда, а также коллективный договор (соглашение по охране труда).

17. Повышение эффективности функционирования СУОТ определяется актуальностью и результативностью мероприятий по улучшению условий и охраны труда, корректирующими действиями, а также обеспечением необходимыми средствами и ресурсами.

IV. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

18. В целях эффективного управления охраной труда работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом обеспечивает формирование:

- перечня локальных нормативных актов по охране труда, необходимых для создания и функционирования СУОТ в учреждении, с учётом типа, специфики и характера его деятельности;

- условий для информационного сопровождения действий, процедур, процессов и обеспечения ресурсов, иных технических и организационно-методических мероприятий по внедрению и реализации СУОТ в образовательной организации.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

21. Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется органами местного самоуправления Заинского муниципального района, профсоюзом в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами Республики Татарстан.

Перечень должностей работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда

№ п/п	Наименование должности	Наименование работ
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	разные работы, производимые вручную
2	Повар	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
3	Подсобный рабочий	
4	Уборщик служебных помещений	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

**Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.
Специальная оценка условий труда, заключение эксперта № 396 от 31.08.2016**

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которыми предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по СОУТ

№№	Должность	Продолжительность отпуска
1	Повар, постоянно работающий у плиты	6 рабочих дней

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

Специальная оценка условий труда, заключение эксперта № 396 от 31.08.2016

Типовые нормы

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

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или калат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые	1 пара
2	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
4	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа

Примечания:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами "до износа", не должен превышать 1 года.
4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.
5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".
6. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. N 4901).
7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.
8. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

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

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

**Положение о негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников
бюджетной сферы Республики Татарстана**

1. Введение

1.1. Положение о негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан (далее - Положение) устанавливает критерии приобретения работниками права на негосударственную пенсию, условия ее назначения, размер, периодичность и продолжительность выплат негосударственных пенсий.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 07.05.98 N 75-ФЗ "О негосударственных пенсионных фондах".

1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется на основании договора, заключаемого между Министерством финансов Республики Татарстан и негосударственным пенсионным фондом, уполномоченным на негосударственное пенсионное обеспечение работников бюджетной сферы Республики Татарстан по итогам конкурса, проведенного в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2003 N 506 "О развитии негосударственного пенсионного обеспечения в Республике Татарстан".

2. Основные термины, используемые в Положении

В настоящем Положении используются следующие термины:

-уполномоченный негосударственный пенсионный фонд (далее - Фонд) - негосударственный пенсионный фонд, уполномоченный на негосударственное пенсионное обеспечение работников бюджетной сферы Республики Татарстан по результатам открытого конкурса;

Договор негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы Республики Татарстан (далее - Пенсионный договор) - соглашение между Министерством финансов Республики Татарстан (далее - Вкладчик) и Фондом, в силу которого Вкладчик обязуется перечислять пенсионные взносы в Фонд в пользу назначаемых им участников (далее - Участники) в установленные сроки и в определенных размерах, а Фонд обязуется при наступлении пенсионных оснований в соответствии с пенсионными правилами Фонда и выбранной пенсионной схемой выплачивать Участнику негосударственную пенсию; организации бюджетной сферы Республики Татарстан - государственные и муниципальные организации здравоохранения, образования и науки, культуры, социальной защиты, молодежных и спортивных организаций Республики Татарстан, заработная плата работников которых финансируется за счет средств бюджета Республики Татарстан и местных бюджетов; объекты социально-культурной сферы - объекты здравоохранения, культуры, детские дошкольные объекты, объекты физкультуры и спорта.

3. Лица, имеющие право на негосударственную пенсию

3.1. Негосударственные (дополнительные) пенсии назначаются работникам организаций бюджетной сферы Республики Татарстан, за исключением работников, которые обеспечиваются пенсиями на основании Федеральных законов от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации", от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Закона Республики Татарстан от 16 января 2003 г. N 3-ЗРТ "О государственной гражданской службе Республики Татарстан", Кодекса Республики Татарстан о муниципальной службе.

3.2. При соответствии условиям назначения негосударственной пенсии, указанным в разделе 4 настоящего Положения, право на негосударственное (дополнительное) пенсионное обеспечение приобретают следующие работники организаций бюджетной сферы Республики Татарстан:

3.2.1. Работники, у которых возникло право на трудовую пенсию по старости, в том числе на досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, или трудовую пенсию по инвалидности в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации;

3.2.2. Работники, уволенные в период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2014 года в связи с ликвидацией организации либо с сокращением численности или штата работников организации, которым назначена пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.

4. Условия назначения негосударственной пенсии

4.1. Негосударственная (дополнительная) пенсия назначается при одновременном выполнении следующих условий:

4.1.1. Расторжение в период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2014 года трудового договора работника с организацией бюджетной сферы Республики Татарстан, за исключением увольнения работника по основаниям, предусмотренным пунктами 3 - 11, 13, 14 статьи 81 и пункта 4 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, имевшим в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации право на трудовую пенсию по старости, в том числе на досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, расторгнувшим трудовой договор с организацией бюджетной сферы Республики Татарстан до 1 января 2007 года и вновь поступившим на работу в организацию бюджетной сферы Республики Татарстан после 1 января 2007 года, при расторжении трудового договора негосударственная пенсия не назначается;

4.1.2. При расторжении трудового договора в период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2014 года - наличие непрерывного стажа работы в организациях бюджетной сферы Республики Татарстан на момент расторжения трудового договора работника с организацией для женщин - не менее 20 лет, для мужчин - не менее 25 лет.

При расторжении трудового договора в период с 1 января 2009 года по 31 декабря 2014 года к работникам, не имеющим стажа, определенного абзацем первым настоящего пункта, применяется условие наличия трудового стажа на последнем месте работы не менее 5 лет и общего стажа работы в организациях бюджетной сферы Республики Татарстан на момент расторжения трудового договора работника с организацией для женщин - не менее 20 лет, для мужчин - не менее 25 лет.

4.2. При исчислении непрерывного трудового стажа работы и общего трудового стажа работы, дающих право на негосударственную (дополнительную) пенсию, учитываются:

периоды постоянной работы на условиях полного рабочего времени в организациях бюджетной сферы Республики Татарстан;

периоды постоянной работы на условиях полного рабочего времени в обслуживающих производствах и хозяйствах организаций (объектах социально-культурной сферы, состоявших на балансе организаций), впоследствии реорганизованных в организации бюджетной сферы Республики Татарстан, в соответствии с нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Республики Татарстан и органов местного самоуправления Республики Татарстан.

4.3. Исчисление непрерывного трудового стажа работы и общего трудового стажа работы производится путем суммирования продолжительности периодов трудовой деятельности в организациях бюджетной сферы Республики Татарстан. При этом при исчислении непрерывного трудового стажа перерывы в работе не должны превышать продолжительности, установленной для выплаты пособий по временной нетрудоспособности.

5. Назначение и выплата негосударственной пенсии

5.1. Негосударственная (дополнительная) пенсия начисляется Участникам в течение десяти лет в размере, определяемом исходя из суммы учтенных на пенсионном счете Вкладчика в Фонде средств, но не менее 100 рублей ежемесячно, с последующей ежегодной индексацией с учетом инфляции.

5.2. Основанием для назначения негосударственной (дополнительной) пенсии является заявление участника по форме согласно приложению N 1 к настоящему Положению, подаваемое на имя руководителя организации бюджетной сферы по последнему месту работы Участника.

К заявлению прилагаются заверенные в службе кадров организации, по месту жительства или нотариально копия паспорта, копия трудовой книжки, а также копии следующих документов, подтверждающих наступление у Участника пенсионного основания:

при досрочном назначении трудовой пенсии по старости - пенсионного удостоверения;

при установлении инвалидности - справки, подтверждающей факт установления инвалидности;

при увольнении Участника, которому назначена пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста, в связи с ликвидацией организации бюджетной сферы Республики Татарстан либо сокращением численности или штата работников организации - пенсионного удостоверения.

К заявлению в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" прилагается также письменное согласие Участника на обработку своих персональных данных Фондом по форме согласно приложению N 1.1 к настоящему Положению.

5.3. Заявление Участника о назначении негосударственной (дополнительной) пенсии регистрируется в организации днем подачи заявления.

5.4. В службе кадров организации в заявление Участника вносится следующая информация: причина увольнения с указанием статьи Трудового кодекса Российской Федерации и номера приказа об увольнении; непрерывный и общий стаж работы в организациях бюджетной сферы Республики Татарстан на момент расторжения трудового договора, исчисленный в соответствии с пунктами 4.2 и 4.3 настоящего Положения.

Информация должна быть удостоверена подписью должностного лица службы кадров организации и заверена печатью.

5.5. Министерство здравоохранения Республики Татарстан, Министерство образования и науки Республики Татарстан, Министерство культуры Республики Татарстан, Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан, Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан ежемесячно до 10-го числа представляют в Министерство финансов Республики Татарстан информацию по форме согласно приложению N 2 к настоящему Положению о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с организацией бюджетной сферы Республики Татарстан, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии, и документы, указанные в пункте 5.2 настоящего Положения.

5.6. Назначение выплаты Участникам негосударственной (дополнительной) пенсии производится на основании поручений Вкладчика по форме согласно приложению N 3 к настоящему Положению о выплатах, направляемых Фонду ежемесячно не позднее 15-го числа текущего месяца, в соответствии с Пенсионным договором.

К поручению прилагаются заявления Участников и копии документов, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения.

5.7. Фонд регистрирует поступающие поручения, с согласия Участников на обработку своих персональных данных проверяет полноту и правильность оформления документов, назначает и производит выплаты Участникам негосударственных (дополнительных) пенсий.

5.8. Негосударственная (дополнительная) пенсия назначается со дня, следующего за днем увольнения Участника с работы, если заявление с документами, указанными в пункте 5.2 настоящего Положения, было подано Участником не позднее ста дней со дня увольнения с работы. При этом первая выплата производится за полный месяц, в котором Участник уволился с работы, независимо от даты увольнения.

5.9. В случае подачи заявления позднее срока, установленного в пункте 5.8 настоящего Положения, по не зависящим от Участника причинам и подтверждения данного факта документально негосударственная (дополнительная) пенсия назначается Участнику со дня, следующего за днем увольнения его с работы.

В иных случаях исчисление продолжительности периода выплат, установленного в пункте 5.1 настоящего Положения, начинается со дня, следующего за днем увольнения Участника. При этом выплата Участнику негосударственной (дополнительной) пенсии за период, прошедший со дня увольнения до дня подачи заявления, не производится.

5.10. Заявление о назначении негосударственной (дополнительной) пенсии может быть подано Участником не позднее трех лет со дня увольнения его с работы.

5.11. Первая выплата негосударственной (дополнительной) пенсии Участнику производится не позднее месяца, следующего за месяцем, в котором поручение Вкладчика о выплатах поступило в Фонд.

5.12. Выплата негосударственной (дополнительной) пенсии производится одним из следующих способов:

в кассе Фонда;

перечислением на лицевой счет Участника в банке;

почтовым переводом на адрес Участника.

5.13. При отсутствии необходимых подтверждающих документов или при неправильном их оформлении Фонд в письменной форме в течение пяти рабочих дней с даты их поступления

уведомляет об этом Вкладчика. В этом случае поручение о выплатах может быть выполнено Фондом сначала в отношении Участников, по которым на данный момент имеются полные данные и все подтверждающие документы; затем по мере уточнения данных и поступления недостающих документов в отношении остальных Участников, указанных в поручении.

5.14. Министерство здравоохранения Республики Татарстан, Министерство образования и науки Республики Татарстан, Министерство культуры Республики Татарстан, Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан, Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан ежегодно до 1 мая представляют в Министерство финансов Республики Татарстан информацию по форме согласно приложению N 4 к настоящему Положению о работниках подведомственных учреждений, которым в предстоящие два года могут быть назначены негосударственные пенсии в соответствии с условиями настоящего Положения.

5.15. Последнее назначение негосударственной (дополнительной) пенсии производится Участникам, уволившимся с работы не позднее 31 декабря 2013 года.

6. Порядок, сроки прекращения и возобновления выплаты негосударственной пенсии

6.1. Выплата Участнику негосударственной (дополнительной) пенсии приостанавливается в случае снятия группы инвалидности.

6.2. В случае, указанном в пункте 6.1 настоящего Положения, Участник обязан в 10-дневный срок со дня наступления события письменно сообщить об этом в Фонд.

6.3. Выплата негосударственной (дополнительной) пенсии приостанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем поступления в Фонд сообщения Участника в соответствии с пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.4. В случае невыполнения Участником обязанности, предусмотренной в пункте 6.2 настоящего Положения, и получения в связи с этим излишней суммы негосударственной (дополнительной) пенсии Участник обязан вернуть Фонду излишне выплаченные ему суммы.

6.5. Участники, которым выплата негосударственной (дополнительной) пенсии приостановлена на основании пункта 6.1 настоящего Положения, приобретают право на повторное назначение негосударственной (дополнительной) пенсии в порядке, установленном настоящим Положением, при установлении инвалидности.

Для повторного назначения негосударственной (дополнительной) пенсии Участник обязан направить в Фонд заявление о продолжении выплаты негосударственной пенсии и копию справки об установлении инвалидности, заверенную в службе кадров организации, по месту жительства или нотариально.

Повторное назначение Участнику негосударственной (дополнительной) пенсии производится Фондом не позднее месяца, следующего за месяцем поступления в Фонд вышеуказанных документов.

6.6. Участник обязан ежегодно до 1 декабря направлять в Фонд заверенные в службе кадров организации, по месту жительства или нотариально копии паспорта, а также действительной справки об установлении инвалидности, если она была назначена со сроком переосвидетельствования.

6.7. Участникам, не направившим в Фонд копии документов, указанных в пункте 6.6 настоящего Положения, выплата негосударственной (дополнительной) пенсии приостанавливается с 1 января очередного года.

6.8. Возобновление выплаты Участникам негосударственной (дополнительной) пенсии осуществляется Фондом не позднее месяца, следующего за месяцем поступления в Фонд копий указанных документов.

При этом выплата негосударственной (дополнительной) пенсии восстанавливается за весь период приостановления выплаты пенсии с даты последнего приостановления.

6.9. Исключен. - [Постановление](#) КМ РТ от 26.12.2012 N 1151.

6.10. Исключен. - [Постановление](#) КМ РТ от 21.01.2011 N 33.

6.11. Периоды приостановки выплаты негосударственной (дополнительной) пенсии включаются в продолжительность периода выплат.

6.12. Выплата негосударственной (дополнительной) пенсии прекращается в случаях: смерти Участника, помещения Участника (пенсионера) в дом-интернат (пансионат) для престарелых и инвалидов, оформления попечительства;

назначения Участнику по приговору суда наказания в виде лишения свободы; выбора Участником пенсии вида, не предусмотренного Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

6.13. Выплата негосударственной (дополнительной) пенсии прекращается с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили обстоятельства, влекущие прекращение выплаты негосударственной (дополнительной) пенсии.