

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»  
НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН  
ул. Ахтубинская, д. 6, г. Нижнекамск, 423570



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
ТУБӘН КАМА МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫНЫҢ  
«МӨГАРИФ ҮЗӘГЕ»  
МУНИЦИПАЛЬ БЮДЖЕТ УЧРЕЖДЕНИЕСЕ  
Актүбә ур., 6 нчы йорт, Түбән Кама шәһәре, 423570

Тел.: (8555) 47-30-37, факс: 47-30-25. E-mail: obraz.upr@tatar.ru, сайт: edu.tatar.ru/nkamsk/roo

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
между работниками и работодателем  
муниципального бюджетного учреждения  
«Центр образования»  
Нижнекамского муниципального района  
Республики Татарстан на 2026-2028 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:  
В Нижнекамской городской организации профсоюза работников образования:  
Регистрационный номер 55 от «20» апреля 2026 г.

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



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ВЕДУЩИЙ ИНСПЕКТОР *Киршилова Г.В.*  
УПРАВЛЕНИЕ ГКУ «ЦЗН РТ»  
ПО НИЖНЕКАМСКОМУ РАЙОНУ  
*№ 204 от 18.03.2026*

Нижнекамск, 2026 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, Указом Президента Республики Татарстан от 17.11.2015г. № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2026-2028 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 2025-2027 годы, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского профсоюза образования на 2024 – 2026 годы, Соглашением между Управлением образования Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан и Нижнекамская территориальная организация Профессионального Союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Татарстане на 2026-2028 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципального бюджетного учреждения «Центр образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее – организация) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации, на повышение социальной защищенности работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

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

Членство в Профсоюзе определяет согласие Работника на доступ к его персональным данным при осуществлении Профсоюзом общественного контроля за соблюдением Работодателем трудовых прав, а также при защите социально-экономических интересов работников.

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

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники организации в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации;

работодатель в лице его представителя – руководителя организации

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

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

1.6. Стороны согласились о том, что:

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

1.6.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 18 марта 2029 года включительно.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

1.6.4. Приложения № 2, № 3 к коллективному договору являются частью коллективного договора и доводятся до работников организации.

Приложение № 1 к коллективному договору является окончательно оформленным и самостоятельно действующим локальным нормативным актом.

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

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, принятые в течение срока его действия, рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.6.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на правовую экспертизу в Нижнекамскую организацию профсоюза работников образования, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6.12. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.6.13. Положения коллективного договора, приложений к коллективному договору, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки, состоящих на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации, в том числе на руководителей организации.

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

членам профессионального союза, допустившим в период действия настоящего Коллективного договора:

а) неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;

б) прогул – отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

в) появление на работе (на своем рабочем месте, либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

д) самовольное оставление рабочего места;

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

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

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

1.6.16. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования

организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7.1. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.8. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, всех работников организации в течение 5-ти дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

1.8.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

1.10. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Положение о социальных гарантиях и льготах для членов профсоюза;

приложение № 2 Права и льготы, предоставляемые работникам организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации;

приложение № 3 Перечень наград и поощрений для единовременного денежного вознаграждения за счет средств работодателя;

приложение № 4 Список должностей работников с ненормированным рабочим днем

## II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

2.6. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

2.7. Стороны договорились совместно:

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

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

### III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая ответственность за функционирование и развитие организации и

необходимость улучшения социально-экономического положения работников стороны договорились:

3.1. Осуществлять социальную защиту работников организации.

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

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

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

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

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

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

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

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

3.1.7. Стороны гарантируют:

- оплату за счет средств бюджета (иных средств организации) подписки на газеты «Профсоюзная среда», «Новое слово»;

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

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

3.2. Работодатель:

3.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников в соответствии с законодательством.

3.2.2. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений и другую необходимую информацию.

3.2.3. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе совещаний, в заседаниях рабочих комиссий организации и других мероприятиях при решении вопросов по оплате труда работников, организации рабочего времени и времени отдыха работников и других вопросов.

3.3. Профсоюзный комитет:

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

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации.

3.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров.

3.3.5. Проводит экспертизу локальных актов, распорядительных актов работодателя, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением руководителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.7. Предоставляет работодателю разъяснения по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзного комитета.

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

4.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

4.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим Соглашением, территориальными Соглашениями, коллективным договором 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 РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- 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);

- 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, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

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

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

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

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

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

Руководитель, заместители руководителя и другие работники организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на основе дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях совмещения осуществлять в организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совмещением.

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

4.1.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с работником:

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

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

4.1.9. 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 штатного расписания.

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

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

4.1.11. В исключительных случаях, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ, по инициативе работодателя работник может быть временно переведен на дистанционную работу без согласия работника.

В этот период работодатель обеспечивает работника необходимым для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации, производит иное возмещение, предусмотренное законодательством.

Условия, срок, список работников, порядок обеспечения выполнения трудовой функции и иные положения о временном переводе на дистанционную работу определяется локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.3. 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 проводится на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

4.5. Работникам организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

4.6.2. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени работников регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «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 4 апреля 2025г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности организации, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, разрабатываемыми в

соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

4.8. Работникам организации ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

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

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

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

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.8.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (по соглашению сторон).

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).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда и составляет не менее 7 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией.

4.10. В соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется в приложении №4 к коллективному договору.

Дополнительные дни оплачиваемого отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем:

- Директор, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер - 3 календарных дня.
- Заведующий, старший методист, методист информационно-методического отдела - 10 календарных дней.

4.11.1. Дополнительно директору, главному бухгалтеру, ведущим бухгалтерам, бухгалтерам, заведующему информационно-методическим отделом, старшему методисту, методистам информационно-методического отдела предоставляется право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от стажа работы в учреждении по основному месту работы:

- от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;
- от 5 лет до 10 лет – 5 календарных дней;
- от 10 лет до 15 лет – 7 календарных дней;
- от 15 лет и более – 10 календарных дней.

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

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

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

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.14.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.14.3. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов на:

- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.14.4. Передавать полные и объективные сведения индивидуального (персонифицированного) учета в органы Социального фонда России с указанием льготного кода категории работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение.

4.14.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу методистов, старших методистов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.14.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.14.7. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.14.8. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

4.14.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- методисты, старшие методисты, руководитель информационно-методического отдела, иные работники - не более чем за два года до назначения страховой пенсии по старости;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

4.14.11. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

4.14.12. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

4.14.13. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

4.14.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания организации.

4.14.15. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае

признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации подтвержденной результатами аттестации при предоставлении работником итогов независимой оценки квалификации.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

4.14.16. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.15.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

4.15.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

4.15.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

4.15.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и ведения трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также сведений о наградах; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

4.15.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

## V. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

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

5.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных:

- по материальному положению,
- выплате заработной платы работникам.

5.2. Стороны подтверждают, что:

5.2.1. 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.

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

5.2.3. Вопросы оплаты труда работников централизованной бухгалтерии регулируются решением Совета Нижнекамского муниципального района №420 от 31 июля 2019 года «Об организации и условиях оплаты труда руководителей и специалистов отдельных учреждений Нижнекамского муниципального района» (с последующими изменениями).

Вопросы оплаты труда заведующего информационно-методическим отделом, старших методистов, методистов регулируются постановлением Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 1.04.2022 года № 178 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников информационно-методического отдела муниципального бюджетного учреждения «Центр образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан.

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

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

Начисления должностных окладов, выплат стимулирующего характера, премиальных выплат установленных для работников централизованной бухгалтерии решением Совета Нижнекамского муниципального района № 420 от 31 июля 2019 года «Об организации и условиях оплаты труда руководителей и специалистов отдельных учреждений Нижнекамского муниципального района» (с последующими изменениями), для заведующего информационно-методическим отделом, старших методистов, методистов постановлением Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 1.04.2022 года № 178 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников информационно-методического отдела муниципального бюджетного учреждения «Центр образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан, осуществляются за счет средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на оплату труда на текущий финансовый год.

5.3.1. Вопросы оплаты труда руководителя, главного бухгалтера, заместителей главного бухгалтера, специалистов бухгалтерии регулируются решением Совета Нижнекамского муниципального района №420 от 31 июля 2019 года (с последующими изменениями).

Вопросы оплаты труда заведующего информационно-методическим отделом, старших методистов, методистов регулируются постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан 1 сентября 2020 года № 772 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (с последующими изменениями).

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

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

5.3.2.1. Стимулирующий фонд оплаты труда организации включает в себя:

- выплаты за квалификационную категорию для работников информационно-методического отдела;
- выплаты за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за интенсивность труда для работников централизованной бухгалтерии;
- ежеквартальные выплаты по результатам работы для работников централизованной бухгалтерии;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- ежемесячные денежные выплаты для работников централизованной бухгалтерии;
- выплаты за качество выполняемых работ для работников информационно-методического отдела.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах имеющихся средств, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре.

Выплаты за качество выполняемых работ и ежеквартальная премия 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.

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

5.3.2.2. Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам организации по основному месту работы и основной должности педагогических работников одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с получением знаков отличия, благодарственных писем органов власти регионального и федерального уровней, грамот, почетных званий и по иным основаниям, установленным локальными нормативными актами и коллективным договором организации.

5.3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

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

5.5. 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.

5.6. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц 16 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 1 числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц.

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

5.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, за соответствующий период (месяц, квартал, год) может направляться на поощрительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами организации, принятыми с учетом норм решения Совета Нижнекамского муниципального района № 420 от 31 июля 2019 года «Об организации и условиях оплаты труда руководителей и специалистов отдельных учреждений Нижнекамского муниципального района» (с последующими изменениями), для заведующего информационно-методическим отделом, старших методистов, методистов постановлением Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 1.04.2022 года № 178 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников информационно-методического отдела муниципального бюджетного учреждения «Центр образования» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан.

При наличии экономии фонда оплаты труда поощрительные выплаты производятся работникам той профессиональной квалификационной группы должностей, по которой экономия фонда оплаты труда образовалась.

Размер поощрительной выплаты, произведенной за счет экономии фонда оплаты труда за соответствующий период работнику организации с учетом отработанной за этот период нормы рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может превышать трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом

от 19 июня 2000 года N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" на 1 января текущего года (за исключением работников, занимающих профессиональные квалификационные группы должностей работников, руководителя организации).

Размер поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда руководителю организации определяется учредителем организации.

Ответственность за использование экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации за счет всех источников финансового обеспечения, включая доходы, полученные от оказания платных услуг, возлагается на руководителя организации.

5.8. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа организации средства, полученные от внебюджетной деятельности могут направляться на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

5.10.1. 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.

5.10.2. День отдыха, указанный в п.5.10.1., по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

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

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

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

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

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

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

5.15. Работодатель:

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

5.17. Профсоюзный комитет:

5.17.1. 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.

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

## VI. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель:

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

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

6.2. Профсоюзный комитет:

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

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

6.3. Стороны договорились:

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

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

6.3.3. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий», согласно статьи 53 Федерального закона Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

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

6.5. Стороны взаимодействуют с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.6. Стороны подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, репрофилированием организации и его структурных подразделений по инициативе Центра образования может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

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

## VII. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОБУЧЕНИЯ

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

7.1. Работодатель:

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

7.1.2. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов, методических рекомендаций по реализации установленных требований в области охраны труда; осуществляет методическое обеспечение деятельности комиссии по охране труда в структуре организации.

7.1.3. Содействует ежегодному выделению средств на обеспечение безопасности организации, обязательных требований законодательства об охране труда и здоровья работников.

7.1.4 В рамках компетенции участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ), в организации в

соответствии с письмом Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. № 12-688 «О направлении положений по СУОТ», Постановлениями Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 29 мая 2018 г. № 13-12 и от 6 декабря 2017 г. № 11-12 «О Примерных положениях о СУОТ».

7.1.5 В соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 24 декабря 2021 г. №2464 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» организует:

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

- контроль за обучением, проверкой знаний требований охраны труда.

7.1.6. Осуществляет учет и анализ причин несчастных случаев с работниками для принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

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

7.1.8. Обеспечивает финансирование 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 организует деятельность, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и снижению уровней профессиональных рисков.

7.1.9. Добивается выполнения установленных законодательством, локальными нормативными актами требований к безопасности рабочих мест и иных норм охраны труда.

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

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

7.1.12. Содействует уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета, членам комиссии по охране труда в обеспечении беспрепятственного посещения всех помещений организации без предварительного уведомления, а также организует помощь в предоставлении ему средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению контроля за состоянием охраны труда.

7.1.13. Способствует введению в штатное расписание организации должности специалиста по охране труда в соответствии с требованиями ст. 223 ТК РФ. В случаях отсутствия в штатном расписании организации должности

специалиста по охране труда, возложение его функций на иных работников допускается только с дополнительной оплатой их труда. Размеры дополнительной оплаты определяются исходя из финансовых возможностей организации. В случае отсутствия в штатном расписании организации должности специалиста по охране труда, возложение его функций на иных работников допускается только с дополнительной оплатой их труда в размере не менее 1000 рублей ежемесячно.

7.1.14. Создает на паритетной основе и способствует деятельности в организациях (комитетов) комиссии по охране труда в соответствии с требованиями ст.224 ТК РФ.

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

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

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

7.1.16. Обеспечивает проведение обучения и проверку знаний по охране труда специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и иных работников организации в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

7.1.17. Обеспечивает проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 № 325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников организаций и организаций социального обслуживания, организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва. Находящихся в ведении Республики Татарстан, а также организаций

и организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва, муниципальных районов и городских округов Республики Татарстан.

7.1.18. Обеспечивают за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование.

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

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

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

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

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

7.1.24. Организуют расследование несчастных случаев (включая микроповреждения) в установленном порядке.

7.1.25. Работодатели обеспечивают проведение системных мероприятий по выявлению опасностей и профессиональных рисков, управлению профессиональными рисками на всех рабочих местах организации.

7.2. Профсоюзный комитет:

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

7.2.2. Избирает уполномоченного по охране труда. Обеспечивает повышение его квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

Уполномоченному по охране труда осуществляется дополнительная оплата труда в размере 1000 рублей.

7.2.3. Содействует созданию комиссии по охране труда.

7.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда, содействует выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашением по охране труда.

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

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

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

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

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

7.3.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в рамках соглашения по охране труда.

7.3.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссий по охране труда.

7.3.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по контролю состояния зданий; других комиссий;

- работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

7.3.5. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

7.3.6. Обеспечивать выполнение организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, рассмотрение предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.3.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охране труда.

7.3.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

## VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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

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

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

8.4. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 г. № 584 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан.

## IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности:

- создание необходимых условий труда молодым специалистами, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в организации;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- содействие приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

## X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

10.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 Закона РТ «О профессиональных союзах» председателю первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др. в целях реализации уставной деятельности.

10.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местных), республиканской организаций профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона №152 от 27.07.2006г. «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении.

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

10.1.5. При обращении к Работодателю представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза

в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

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

10.1.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка профсоюзных активистов на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, и оплачивать командировочные расходы (проезд, проживание, суточные).

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 117 ТК РФ) размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

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

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

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

10.6. 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.

## XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам организации.

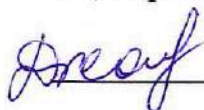
11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 2-х дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## ХИ. ПОДПИСИ СТОРОН

От имени работодателя  
Директор МБУ  
«Центр образования» НМР РТ

 Р.И. Джалолова

«18» марта 2026 г.

От имени работников  
Председатель профсоюзного  
комитета


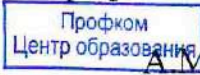
  А.М. Назипова

«18» марта 2026 г.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБУ «Центр образования» НМР РТ  
на 2046 – 2026гг.


СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

  А.М. Назипова  
«18» марта 2026г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ «Центр  
образования» НМР РТ

 Р.И.Джалолова  
«18» марта 2026г.

Рассмотрено  
На заседании профсоюзного комитета  
Протокол № 3  
от «18» марта 2026г.

Введено в действие приказом  
по МБУ «Центр образования»  
НМР РТ  
от «18» марта 2026г. № 5

## ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЯХ И ЛЬГОТАХ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в целях стимулирования работников организации, являющихся членами профсоюза, усиления заинтересованности работников в повышении качества труда, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления социальных льгот и гарантий для членов профсоюза.

1.3. Настоящее положение является окончательно оформленным и самостоятельно действующим локальным нормативным актом.

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

### 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

2.1. Работникам, имеющих детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный оплачиваемый день в текущем месяце независимо от количества отработанных дней (суммирование дней не допускается).

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

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

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

2.2. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, предоставляются оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника	– три рабочих дня;
- бракосочетание детей	– два рабочих дня;
- родителям первоклассников	– День знаний (один рабочий день);
- смерть близких родственников	– три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства	– два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию	– два рабочих дня;
- «папин день» по случаю встречи жены с новорожденным из родильного дома	– один рабочий день;
- родителям выпускников 9-х, 11-х классов	– один рабочий день (в день проведения выпускного);
- работникам, имеющим родителей в возрасте 75 лет и старше (при предоставлении документов, подтверждающих степень родства и копии 1 стр паспорта родителя)	– один рабочий день в квартал (суммирование дней не допускается)

Указанные социальные отпуска являются целевыми. В случае, если указанный социальный отпуск совпадает по датам с нерабочим временем Работника, оплачиваемое свободное время не предоставляется.

Определение периода для предоставления свободного оплачиваемого времени по указанным причинам осуществляется по соглашению между работником и работодателем и указывается в заявлении работника.

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

2.3. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, при увольнении по собственному желанию впервые после приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости либо после достижения пенсионного возраста, при условии оставления работы, выплачивается материальное вознаграждение в размере минимального размера оплаты труда (по соглашению сторон).

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

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

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

Указанное свободное время не суммируется, предоставляется за отработанный предыдущий квартал, исключая периоды нахождения в отпусках при условии предоставления документов, подтверждающих степень родства (свидетельство о рождении или справка из домоуправления о совместном проживании, или другой подтверждающий родство документ).

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

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

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

2.11. Работникам, имеющим несовершеннолетних внуков до 16 лет включительно, предоставляется один оплачиваемый нерабочий день в квартал. Работникам, являющимся членами профсоюза работников образования, указанное время полностью оплачивается.

2.12. Работникам, являющимся членами профсоюза работников образования, рабочий день в день рождения сокращается на 4 часа без возможности переноса на другой день.

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

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

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

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

2.14. Работникам организации, являющимся членами профсоюза работников образования, обеспечивается участие в реализации социальных проектов Республиканского комитета профсоюза работников образования:

- приобретение льготных путевок в санатории ФПРТ, объединения Профкурорт ФНПР;
- отдых в Республике Крым по проекту «За здоровьем в Крым»;
- право на участие в программе «Тур выходного дня»;
- право на получение санаторных путевок «Мать и дитя» бесплатно по проекту «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья;
- право на льготный потребительский кредит в кредитных организациях на территории Республики Татарстан;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению);

- участие в Федеральной единой бонусной программе «Профплюс»: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

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

- мероприятий по созданию условий для отдыха работников отрасли и их детей;

- поддержку работников из числа молодежи;

- обеспечение жильем работников образования;

- санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников;

- другие меры социальной поддержки работников.

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

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

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

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

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

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

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

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

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

## ПРАВА И ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИИ

### **I. Права аттестуемых работников.**

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 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 работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)**

2.1. При прохождении 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 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 работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники, имеющие государственные награды по профилю 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, независимо от года проведения конкурса.

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 работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии гранта «Наш лучший методист» и другие, независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов;

- 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 2024-2026 гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок), учитываются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

<b>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1</b>
<b>Учитель, преподаватель</b>	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».)
<b>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</b>	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
<b>Руководитель физического воспитания</b>	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

<b>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля</b>	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
<b>Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер</b>	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
<b>Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания</b>	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
<b>Учитель общеобразовательной организации</b>	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
<b>Методист</b>	Старший методист
<b>Старший методист</b>	Методист
<b>Библиотекарь</b>	Педагог-библиотекарь
<b>Педагог-библиотекарь</b>	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 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 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 работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда

с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

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

Директор  
*Р.И. Джалолова*

Р.И. Джалолова

«18» марта 2026 г.



Председатель профсоюзного комитета  
*А.М. Назипова*

А.М. Назипова

«18» марта 2026 г.

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

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

Директор




Р.И. Джалолова

«18» марта 2026 г.



Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Профком  
Центр образования  
А.М. Назипова  
«18» марта 2026 г.

СПИСОК  
должностей работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность
1.	Директор
2.	Заведующий отделом учебно-методического обеспечения
3.	Старший методист
4.	Методист
5.	Главный бухгалтер
6.	Заместитель главного бухгалтера
7.	Ведущий бухгалтер
8.	Бухгалтер

В пачке прошиито пронумеровано  
и скреплено печатно 48 (една калка) листов

Директор Р.И. Джалолова

Председатель Центробанка Р.И. Мухоморова

Согласовано:

Правовой инспектор А.Ф. Фалахова

