

Татарстанский реском республиканской Общероссийской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ ДО «СП» Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан»

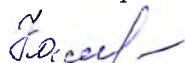
и структурного подразделения спортивно-оздоровительного комплекса
«Салават купере»

на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в центре занятости Кайбицкого района РТ
(указать наименование органа)

Регистрационный № 4 от «18» апреля 2024 г.

Директор центра занятости населения Кайбицкого района РТ



Камалиева Э.Р.

(должность, Ф.И.О.)



М.П.

В Кайбицком РК профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания

Регистрационный № 4 от «18» апреля 2024 г.

Председатель РК профсоюза



Айзатуллова Р.Г.
(Ф.И.О.)



М.П.

Татарстанский реском республиканской Общероссийского организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ

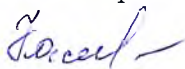
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБО ДО «СП» Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан»
и структурного подразделения спортивно-оздоровительного комплекса
«Салават купере»

на 2024-2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в центре занятости Кайбицкого района РТ
(указать наименование органа)

Регистрационный № 4 от «18» апреля 2024 г.
Директор центра занятости населения Кайбицкого района РТ



Камалиева Э.Р.

(должность, Ф.И.О.)



В Кайбицком РК профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания

Регистрационный № 4 от «18» апреля 2024 г.

Председатель РК профсоюза  Айзатуллова Р.Г.
(Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБО «СШ» Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан и структурного подразделения Спортивно-оздоровительного комплекса «Салават купере»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее-ТКРФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019гг., территориальным соглашением Кайбицкого муниципального района.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя - директора МБО «СШ» Кайбицкого района - Ф.Ф.Миннуллина.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, 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, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать.

1.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении,

преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости, профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

2.4. 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в 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);
- компенсации за тяжелую работу и 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, локальными нормативными актами.

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

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения.

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 дня месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ

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

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

Ш. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников МБО «СШ» и Структурного подразделения СОК

«Салават купере» осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

3.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.1.3. Оплата труда медицинских работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 17 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

3.1.5. Заработная плата работников государственных организаций физической культуры и спорта Республики Татарстан, устанавливаемая в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Настоящее постановление вступает в силу с 1 ноября 2018г.) (Приложение №8. Постановление Кабинет министров Республики Татарстан № 671 от 15.08. 2018г.)

3.1.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- материальную помощь в размере тарифной ставки (должностного оклада) к отпуску;
- выплату ежемесячной стимулирующей доплаты молодым специалистам в размере 30% к тарифной ставке (окладу).

3.1.7. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки 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.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном (ст.372 ТК РФ) для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с

Положением о расходовании средств фонда доплат и надбавок (Приложение № 1).

3.2.5. Выплату ежеквартально денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением о расходовании средств премиального фонда (Приложение № 2), материальной помощи каждому работнику к отпуску.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.6. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, первые 2 часа 1,5 размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.2.7. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.2.8. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утвержденным приказами Гособразованию СССР от 20.08.90г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.92г. № 611) (Приложение № 3).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.2.9. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00час.- 6.00 час.).

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

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Приложение № 4)

3.5. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

3.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

3.8. Профсоюз:

3.8.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.8.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по

оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой зарплаты работникам.

3.8.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №5), учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников (тренеров-преподавателей) организации образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.1.4. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги, работники привлекаются администрацией к педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.5. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.6. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска

позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником

4.1.7. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.8. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 6)

4.2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение № 7)

4.2.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст.ст. 128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту)
- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам;
- до 60 календарных дней в году,
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - 14 календарных дней в году.

4.2.4. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях. Порядок и условия предоставления, которого определяются Положением, утвержденным приказом МО РТ № 855 от 24.10.2002г.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами,

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет
- награжденным государственными наградами;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- председателям первичных профсоюзных организаций.

5.1.3. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.4. Повышение квалификации педагогических и медицинских работников не реже одного раза в пять лет.

5.1.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) и в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.1.7. Стороны гарантируют тренерам (работникам дополнительного образования) при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами. (Приложение № 8).

5.2. Профсоюз осуществляет:

5.2.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации работников и педагогов.

5.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных

должностных лиц).

6.3. Провести в организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6. На время приостановки работ в организации и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний

заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

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

6.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

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

6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

6.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты - Приложение № 9; Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников - Приложение № 10).

6.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Приложение № 11).

6.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213ТКРФ).

6.16. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.17. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.18. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.19. Производить доплату уполномоченному по охране труда профсоюза в размере 10% ставки за проведение общественного контроля за охраной труда.

6.20. Профсоюзный комитет обязуется:

-Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и

других работников образовательном учреждении;
-проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
-избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

6.20.1. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников организации а соответствии с законодательством.

6.20..2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

6.20.3. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации.

6.20.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.20.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.20.6.Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

7.1.1. Предоставление работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые.

7.1.2. Предоставление работникам организации оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня.

7.1.3. Предоставление работникам, проработавшим в течение года без листов нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней.

7.1.4. 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, которые установлены федеральными законами.

7.1.5. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 30 процентов к тарифной ставке (оклада) в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 242 от 30.04.2003г.

7.1.6. Выплату единовременного материального вознаграждения специалистам бюджетной сферы:

- достигшим пенсионного возраста по старости и в честь юбилея 50, 55, 60, 65 лет в размере одного оклада;
- достигшим возраста 30 и 35 лет в размере 0,25 должностного оклада;
- достигшим возраста 40 и 45 лет в размере 0,5 должностного оклада;
- на приобретение санаторно-курортной оздоровительной путевки в размере 5000 рублей;

- родителям в связи с рождением ребенка в размере одного оклада;
- в связи со смертью близкого родственника – детей, родителей, супруга, супруги в размере одного оклада.

7.1.7. Выплату работникам организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения составляет средний ежемесячный заработок..

7.1.8. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников организации: предварительных при периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.3. Установить:

- доплаты не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа организации за счет средств бюджета организации в размере 20 % в размере тарифной ставки
- оплату за счет средств бюджета подписки на «Мой профсоюз».

7.4. Стороны проводят совместную работу и добиваются:

- предоставления льготных кредитов работникам в соответствии с Законом РФ «О государственной поддержке молодых семей в улучшении жилищных условий», постановлением Кабинета Министров РТ «О предоставлении гражданам кредитов на строительство или приобретение жилья из средств государственных ресурсов» от 25.09.99г. № 635; приобретения жилья по ипотечному кредитованию;

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

7.6. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

7.6.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.6.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.6.3. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.6.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.6.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

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. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004г.

8.3. Работодатель своевременно предоставляет в органы управления образования информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с организаций, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

8.4. По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

1X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа. Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование, оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.5. В соответствии со ст.376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9.1.6. В соответствии со статьей 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

9.1.8. 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.

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда(ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении об установлении доплат и надбавок образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

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

9.5. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации

9.7. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения

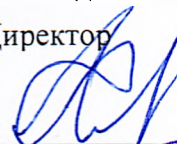
индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Подписи сторон:

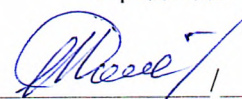
Работодатель

Директор

 Мингулин Ф.Ф.

Представитель работников:

Председатель профкома

 Мамедов С.С.



Принято

На собрании трудового коллектива

Председатель собрания

_____ / _____

Дата

Подпись _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании и использовании фонда премирования, оказания материальной помощи работникам образовательных учреждений

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о премировании и оказания материальной помощи является формой реализации приказа МО РТ от 05.12.1995 г. № 400 «О внесении и изменений, дополнений в приказы Минобразования РТ», Положения «О формировании и использовании фонда премирования, оказания материальной помощи работникам системы образования Республики Татарстан» от 25.12.1995 г. и Постановления Кабинета Министров РТ «О порядке формирования фонда оплаты труда работникам бюджетной сферы» от 11.07.1995 г. № 465 и разработано в целях усиления материальной поощрения, стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, повышения качества и результатов трудовой деятельности работников образовательных учреждений/

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Фонд премирования формируется за счет средств республиканского и муниципальных бюджетов в размере 2-х должностных окладов на 1 штатную единицу с учетом последующих повышений заработной платы работникам бюджетной сферы в соответствии с решениями Правительства РТ.

2.2. Размер материальной помощи равен одному окладу. Он начисляется каждому работнику, как правило, к отпуску.

3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА

При определении размера премий работникам образовательных учреждений используются следующие критерии оценки их труда:

- Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.
- Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.
- Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.
- Участие в методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторская разработка учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников.
- Активное участие в общественной жизни организации, района, города, республики.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, требований охраны труда и техники безопасности.

При определении размера премии руководителям учреждений образования рекомендуется учитывать:

- Улучшение показателей работы по функциональным обязанностям, качественное выполнение плановых мероприятий.
- Обеспечение высокого уровня подготовки и проведения районных, городских и республиканских массовых мероприятий с работниками образования и учащимися образовательных учреждений.
- Обеспечение внедрения в педагогическую практику прогрессивных достижений в области образования, ориентированных на получение образования соответствующего требованиям социального заказа.
- Инициативное отношение к работе и повышение собственной квалификации.

постоянное изучение инструктивных, нормативных документов и специальной литературы, касающейся выполняемой работе, а также деятельности учреждения.

- Активное участие руководителя в общественной и методической работе.
- Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации и выполнение инструкций, приказов, заданий вышестоящих органов управления.
- Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка учреждения, замечаний ЦГСЭН, пожарного надзора и других контролирующих органов.
- Отсутствие финансовых нарушений.
- Посещаемость учащихся в школах и УДО; ежеквартальное выполнение дето-дней, согласно укомплектованности детских садов.
- Работа с общественными организациями и формированиями.

4. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

1. Премии, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам учреждения, не должна превышать установленного фонда премирования.
2. Каждый работник премируется в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.
3. Премирование работников производится ежеквартально.
4. Премии распределяются коллегиально комиссией, избранной на собрании трудового коллектива.
5. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения, принятый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
6. Премия, выплачиваемая по настоящему Положению, учитывается при исчислении средней заработной платы работникам.
7. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.
8. Премии начисляются только за фактически отработанное время за квартал.
9. Премирование руководителей учреждений образования производится приказом начальника отдела образования.

5. КРИТЕРИИ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

1. Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыходы на работу по неуважительной причине, систематические опоздания и т. п.).
2. Срыв по вине работника республиканских, городских, районных и других массовых мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий, поручений.
3. Несвоевременная обработка поступающей и исходящей корреспонденции.
4. Невыполнение в установленный срок заданий администрации учреждения.

В случае необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения по согласованию с трудовым коллективом.

Ответственность за правильное выполнение настоящего Положения несет руководитель учреждения.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые работникам образования Республики Татарстан
при подготовке и проведении аттестации**

1. Автоматическое продление срока действия квалификационных категорий (по личному заявлению аттестуемого без экспертной оценки его профессиональной деятельности)

1.1. на 5 лет:

Имеют право на автоматическое продление срока действия любой, в том числе высшей квалификационной категории:

- руководящие и педагогические работники, которые в течение последних пяти лет со времени прохождения предыдущей аттестации получили правительственную награду (орден, медаль, Почетные Грамоты Республики Татарстан, Российской Федерации, включая юбилейную медаль «В память 1000-летия Казани»); или были удостоены Почетного звания «Заслуженный учитель школы Республики Татарстан», «Заслуженный учитель Российской Федерации», или других почетных званий по профилю деятельности; или награждены государственными премиями по профилю деятельности, или премией им.К.Насыри, утвержденный Кабинетом Министров Республики Татарстан;
- педагогические работники, защитившие в этот период времени ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры, дипломанты, лауреаты республиканских, региональных, Всероссийских, международных профессиональных конкурсов (смотров), фестивалей (например, «Учитель года», «Лидер в образовании», «Школа года», фестиваль педагогических идей и др.), организованных в течение последних 5 лет на основании приказов Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Республики Татарстан, постановлений (указов) правительств Российской Федерации, Республики Татарстан;
- победители конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (в течение пяти лет после успешного участия в конкурсе), включая победившие в номинации «Образовательное учреждение» директоров и их заместителей, директоров образовательных учреждений, активно внедряющих инновационные образовательные программы; учителей, признанных лучшими по итогам конкурсного отбора на республиканском и федеральном этапах.

Имеют право на автоматическое продление срока действия первой и второй квалификационной категорий:

- руководящие и педагогические работники, которые в течение последних пяти лет были награждены по профилю деятельности нагрудным знаком Министерства образования и науки Республики Татарстан «За заслуги в образовании»; нагрудными знаками Министерства образования и науки Российской Федерации «Почетный работник общего среднего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», медалью К.Д.Ушинского; удостоенные Соросовского гранта в течение указанного периода;
- победители, призеры, дипломанты, лауреаты муниципальных профессиональных конкурсов, смотров (например, «Учитель года» и др.), организованных в течение последних пяти лет на основании приказа муниципального органа управления образованием.

1.2. На срок до трех лет:

Имеют право на продление срок действия имеющейся квалификационной категории лица предпенсионного возраста: женщины по достижении 57 лет и старше, мужчины по достижении 63 лет и старше – до наступления пенсионного возраста. Примечание: данная льгота не распространяется на пенсию по выслуге лет или инвалидности. **Примечание:** Данная льгота не распространяется на пенсию по выслуге лет или по инвалидности.

1.3. На один год:

На один год продлевается срок действия квалификационной категории работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории:

- во время длительной нетрудоспособности (2 месяца и более), или по медицинским показаниям при наличии серьезных хронических заболеваний, или из-за необходимости ухода за тяжело больным родственником в аттестационный период;
- во время декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком;
- в период длительной командировки по специальности в образовательные учреждения за рубежом;
- в период отпуска до одного года в соответствии с п.4 ст.52 Закона Республики Татарстан «Об образовании»;
- в период отсутствия работы по специальности в случае увольнения по причине сокращения численности работников учреждения или учебной нагрузки

Примечание: Срок действия квалификационной категории продлевается на один год во всех случаях, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательного учреждения или ликвидации (слияние, объединение) образовательного учреждения.

На 1 год продлевается срок действия квалификационной категории лицам, впервые возобновившим трудовую деятельность после выхода на пенсию, независимо от вида пенсии и длительности перерыва в трудовой деятельности.

Примечание: Квалификационная категория, срок действия которой закончился до выхода работника на пенсию, продлению не подлежит.

1.4. На срок менее года

Лицам, достигшим пенсионного возраста и старше, выразившим желание уволиться в течение или конце учебного года, срок действия имеющейся у них квалификационной категории продлевается до даты увольнения, указанной в заявлении работника.

Примечание: В случае продолжения трудовой деятельности после использования указанной льготы, работнику устанавливается уровень оплаты труда без учета квалификационной категории в соответствии со стажем и образованием.

II. Сохранение действия квалификационных категорий при переходе (совмещении, переводе) с одной педагогической должности на другую педагогическую должность

2.1. В соответствии с письмом Министерства образования Российской Федерации и профсоюза работников народного образования от 7.02.2003 г. № 09/8 ин/ 22-03-11 квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением о порядке аттестации руководящих и педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденный приказом Министерства образования Российской Федерации № 1908 от 26 июня 2000 г., учитывается в течение срока действия в следующих случаях:

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

- 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 осуществлялись в соответствии с Положением;
- при переходе работника с одной руководящей должности на другую руководящую должность по профилю деятельности учреждения;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалифицированная категория	Должность, по которой может учитываться категория , присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Тренер	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Медсестра	Воспитатель
Руководитель физического воспитания	Тренер, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Тренер-преподаватель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются муниципальным учреждением « Отдел образования Буинского муниципального района Республики Татарстан», к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

III. Освобождение от экспертной оценки при прохождении аттестации

3.1 В соответствии с действующими нормативными документами Министерств образования и науки Республики Татарстан при прохождении аттестации на присвоение второй, первой и высшей квалификационных категорий освобождаются от экспертной оценки по первому и второму направлениям аттестации (по решению аттестационной комиссии):

- руководящие и педагогические работники, имеющие государственную награду (орден, медаль, Почетные грамоты Республики Татарстан, Российской Федерации за подписью Президента); или удостоенные Почетного звания «Заслуженный учитель Республики Татарстан», «Заслуженный учитель Российской Федерации», или других почетных званий по профилю деятельности, независимо от года присвоения награды (почетного звания);
- победители конкурса в рамках приоритетного национального проекта «Образование» (в течение пяти лет после успешного участия в конкурсе).

Примечание: В номинации «Образовательное учреждение» указанные льготы предоставляются победителю – директору (начальнику, заведующему) учреждения и его заместителям, принимавшим участие в подготовке указанного проекта (по представленному руководителем образовательного учреждения).

- победители, призеры (1-3 места), дипломанты, лауреаты международных, всероссийских, республиканских конкурсов по профилю деятельности («Учитель года», конкурсы на лучшее образовательное учреждение, «Лидер в образовании» и др.), проходивших в течение последних 5 лет перед аттестацией; иных конкурсов, если освобождение от экспертной оценки было предусмотрено в соответствующих организационных или итоговых приказах.
- дипломанты и лауреаты Республиканских фестивалей педагогических идей, проходивших в течение пяти лет перед аттестацией работника;
- педагогические работники, учащиеся (воспитанники) которых стали победителями, призерами (1-3 места), лауреатами, дипломантами всероссийских, международных олимпиад в течение последних пяти лет;
- педагогические работники, подготовившие в течение 5 лет перед аттестацией учащихся, получивших 100 баллов по итогам ЕГЭ (при наличии подтверждающих справок из Республиканского центра мониторинга качества образования МО и Н РТ и администрации образовательного учреждения по месту работы);
- работники, подтверждающие квалификационные категории при наличии у них документов об успешном прохождении экспертизы в ходе предыдущей аттестации.

3.2. От экспертизы профессиональных знаний на все квалификационные **категории** (второе направление аттестации) **освобождаются:**

- победители, призеры, дипломанты республиканских конкурсов авторских программ и методических разработок, участники Республиканских фестивалей педагогических идей, проходивших в течение последних 5 лет перед аттестацией;
- работники образовательных учреждений, имеющие ученые степени;
- педагогические работники, имеющие дипломы и сертификаты международного образца по профилю педагогической (управленческой) деятельности.

3.3. От экспертизы профессиональных знаний на первую квалификационную категорию **освобождаются** руководящие работники образовательных учреждений, имеющие дипломы о высшем профессиональном образовании по специальности «Менеджмент в организации» или сертификат о профессиональной переподготовке по программе «Менеджмент в образовании».

**Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим
с тяжелыми и вредными условиями труда**

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов.

1. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки, сигнализации) в цехах (участках) котельных, турбинных, топливоподачи.
2. Чистка котлов в холодном состоянии.
3. Вывоз мусора и нечистот.
4. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
5. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
6. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
7. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птиц.
8. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
9. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
10. Работы, производимые по уходу за детьми, при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
11. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим.
12. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
13. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
14. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
15. Работа за дисплеями ЭВМ.
16. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
17. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную, механизированным и механическим путем.
18. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
19. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
20. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением из дезинфекции.
21. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.
22. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.
23. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
24. Уборка помещений, где ведутся вышеперечисленные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

**Типовые нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты работникам сквозных
профессий и должностей всех отраслей экономики
(с изменениями от 17 декабря 2001 г.)**

16	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
81	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке в особом, 4 и 3 поясах Брюки на утепляющей прокладке в особом, 4 и 3 поясах Куртка лавсано- вискозная на утепляющей прокладке во 2 и 1 поясах Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке во 2 и 1 поясах Тулуп в особом и 4 поясе Полушубок в 3, 2 и 1 поясах Валенки в особом, 4, 3, 2 и первом поясах	1 Дежурный По поясам По поясам По поясам По поясам Дежурный Дежурный Дежурные
85	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов в местах общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

Примечания:

1. Бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей, предусмотренных в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми отраслевыми нормами.

Основание: Постановление Министерства труда социального развития РФ от 30.12.1997 г. № 69

СПИСОК
производств, цехов, профессий и должностей с вредными
условиями труда, работа в которых дает право
на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (извлечение)

Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и Президиума
ВЦСПС от 25 октября 1974

№ по «Списку»	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополн. отпуска (в раб.днях)	Продолжит. сокращенногo рабоч.дня (в часах)
1	2	3	4
	Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения		
172	Групповой медицинский персонал детских яслей и яслей-садов	12	
174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
	XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства		
92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	
93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
169	Рабочие, занятые ремонтом гужтранспорта, работающего на уборке, вывозке мусора и нечистот	6	
170	Рабочие прачечных, занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений) д) на стирке белья и спецодежды вручную ж) в сушильно-гладильных цехах (отделениях): - гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды электроутюгом, на каландрах, катках и прессах	6 12 6	
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	

Перечень

профессий должностей работников учреждений образования, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам; доплата за временную вакансию (до 100%)

1. При совмещении профессий (должностей)

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Заместитель директора (заведующий) по АХЧ	Заведующий хозяйством
Главный инженер	Аппаратчик ХВО,
Заведующий хозяйством	Кладовщик, делопроизводитель, рабочие всех
Инструктор спортсооружений	Тренер, инструктор – методист
Кассир	Секретарь-машинистка, бухгалтер
Кладовщик	Рабочие всех профессий
Медсестра	Медсестра
Методист (старший методист)	Лаборант, методист, инструктор спортсооружений
Рабочие всех профессий	По всем рабочим профессиям с другими
Руководители группы учета бухгалтерии (в том числе ЦБ)	Главный бухгалтер, бухгалтер, кассир, экономист
Дежурный администратор	Кассир, контролер
Техник по обслуживанию и ремонту звуковой техники	Рабочие всех профессий, контролер
Тренер	Дежурный администратор, методист, инструктор спортсооружений, техники всех профессий
Оператор газовой котельной	Сторож

2. За расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Бухгалтер
Водитель
Инженер
Тренер
Методист
Медсестра
Рабочие всех профессий
Заместитель директора по СР
Экономист

Примечание:

1. Под рабочими всех профессий подразумеваются:

- рабочие, профессии которых вошли в ЕТКС (Единый Тарифно-квалификационный справочник) и оплата которых производится по тарифным ставкам;
- рабочие, профессии которых не вошли в ЕТКС и которым устанавливаются месячные оклады (в том числе МОП);

- высококвалифицированные рабочие.

2. В случае необходимости работникам, предусмотренным в настоящем Перечне (кроме педагогических), может быть разрешена работа в качестве уборщика служебных помещений.

- Доплату за работу временно отсутствующего работника производить только в процентах, согласно перечню профессий и должностей.

Размер доплат не ограничен, т.е. до 100% в зависимости от объема и качества выполняемых работ, по фактически затраченному времени по должности отсутствующего работника.

В приказе обязательно указать, что данная доплата производится в пределах фонда оплаты труда.

В таблице доплата за работу указывается в процентах. Доплата за работу одного отсутствующего может производиться одному или нескольким работникам, но общий размер доплат не должен превышать 100%.

Список

категорий работников с ненормированным рабочим днем, дающим право на ежегодный дополнительный отпуск.

Руководители ОУ, заместители	от 3-х до 14 календарных дней
Завхоз	от 3-х до 14 календарных дней
Инженер ХЭГ	от 3-х до 14 календарных дней
Бухгалтер-экономист ХЭГ	от 3-х до 14 календарных дней
Кладовщик	от 3-х до 14 календарных дней
Заместитель директора по АХЧ	от 3-х до 14 календарных дней
Секретарь-машинистка	от 3-х до 14 календарных дней
Делопроизводитель	от 3-х до 14 календарных дней
Шеф-повара	от 3-х до 14 календарных дней
Водители легковых автомобилей	от 3-х до 14 календарных дней

Примечание: Целесообразность предоставления дополнительного отпуска и его продолжительность в отношении каждого работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем, определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Работодатель ведет учет времени работников для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в специальном журнале.

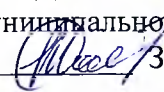
Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску с учетом режима работы учреждения.

Заведующей библиотекой, библиотекарь	от 3-х до 14 календарных дней
--------------------------------------	-------------------------------

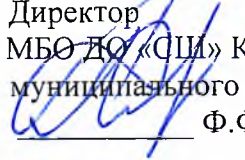
Согласно письму Минобразования РФ от 14 января 1998г. №06-51-2ин/27-06

«Примерное положение о библиотеке общеобразовательного учреждения»

Приложение № 8
к коллективному договору
МБО «СШ» Кайбицкого
муниципального района РТ

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК
МБО ДО «СШ» Кайбицкого
муниципального района РТ
 З.Г.Сагиева

«___» _____ 2024г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МБО ДО «СШ» Кайбицкого
муниципального района РТ
 Ф.Ф. Миннуллин

«___» _____ 2024 г.

Положение

об оплате труда работников МБО ДО «СШ» Кайбицкого муниципального района РТ
и структурного подразделения Спортивно-оздоровительного комплекса «Салават купере»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципальной бюджетной организации «Спортивная школа» Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МБО «СШ» (далее – СШ), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов);
порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
порядок, условия установления и размеры выплат премиального характера;
условия оплаты труда руководителя организации.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работников организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов, окладов (должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников определяются директором учреждения на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ) с учётом сложности и объёма выполняемой работы, но не менее, чем утверждённые минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы по ПКГ.

2.3. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады) заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу) заработной платы, установленному по ПКГ, образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы и повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1):

Перечень должностей	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	14
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	15 000
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	13 000
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	12 720

К минимальному размеру должностного оклада предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5.1. При установлении условий оплаты труда работников организации могут предусматриваться рабочим повышающим коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.7.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Оплата труда тренеров

3.1. Оплата труда тренеров производится по нормативам оплаты труда за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки и нормативам оплаты труда за подготовку учащегося, исходя из установленного размера должностного оклада.

3.2. Оплата труда тренеров по нормативам за одного занимающегося и подготовку высококвалифицированного учащегося - спортсмена устанавливается в зависимости от численного состава занимающихся, объема учебно-тренировочной работы, этапов спортивной подготовки по группам видов спорта и показанного спортсменом результата. Оплата труда тренеров, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих среднее профессиональное образование и звание «Заслуженный мастер спорта Республики Татарстан», устанавливается в размерах, предусмотренных для указанных работников, имеющих высшее образование.

3.3. Заработная плата тренеров СШ определяется путем умножения окладов (должностных окладов) на норматив оплаты труда (в процентах от оклада (должностного оклада) и деления полученного произведения на 100.

3.4. Норматив оплаты труда тренера определяется по формуле:

$$N_{от} = \sum N_{от\text{эл}} \times K_{\text{эл}} + \sum N_{от\text{р}} \times K_{\text{рез}},$$

где $N_{от}$ – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %

Н отэп – норматив оплаты труда за одного занимающегося на этапе подготовки (определяется в соответствии с приложениями № 2), %

К эп – количество занимающихся на этапе подготовки, человек

Н отр – норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена (определяется в соответствии с приложением № 3), %.

К рез – количество спортсменов показавших результат.

3.5. В видах спорта, кроме основного тренера могут привлекаться тренеры по смежным видам спорта, в пределах часов годового учебного плана, при условии одновременной работы с учениками. Оплата труда каждого тренера по смежным видам спорта не должна превышать 50% норматива оплаты труда предусмотренного для основного тренера.

3.6. Норматив оплаты труда тренера может быть пересмотрен на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата учащихся, увеличение (уменьшение) числа занимающихся и т.д.).

За тренером-преподавателем сохраняется норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена до окончания действия показанного результата независимо от обучения спортсмена на этапе подготовки.

Норматив за подготовку высококвалифицированного спортсмена устанавливается тренеру при непосредственном обучении спортсмена на этапе подготовки в период проведения соревнований.

3.7. Продолжительность рабочего времени тренеров СШ, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося), устанавливается в зависимости от недельного режима учебно-тренировочной работы, согласно этапам, периодам и задач спортивной подготовки.

3.8. Максимальный режим учебно-тренировочной работы для тренеров определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Оплата труда работников СШ, производится с учётом установления работникам повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж работы, выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в федеральных, государственных и муниципальных учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, учреждениях физической культуры и спорта, федеральных, региональных и муниципальных органах исполнительной власти в области физической культуры и спорта и других образовательных учреждениях.

Рекомендуемые размеры:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,10;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,20.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполнения работ устанавливается работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,35 – при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома);

0,30 – при награждении почетным знаком "За заслуги в развитии физической культуры и спорта" или почетного звания «Заслуженный»;

0,25 – при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома) или знака "Отличник физической культуры и спорта" или звания "Мастер спорта России международного класса" или звания "Гроссмейстер России" или знака «Почетный работник общего образования» или «Мастер спорта СССР»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории или звания "Мастер спорта России";

0,15 - при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда "Кандидат в мастера спорта";

0,10 - при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам СШ рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников:

директора структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора организации;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления директора соответствующих структурных подразделений организации.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. Размер и порядок установления выплат компенсационного характера, связанных с режимом работы и условиями труда, определяются Трудовым кодексом Российской

Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, а также настоящим Положением.

5.2. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за работу с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности; за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

5.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с пунктом 1, 2 приложения №7 к настоящему Положению.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.4 Работникам учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии. Размер выплаты устанавливается в соответствии с пунктом 3 приложения № 7 к настоящему Положению.

5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер устанавливается в соответствии с пунктом 4 приложения №7 к настоящему Положению.

5.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер устанавливается в соответствии с пунктом 5 приложения №7 к настоящему Положению.

5.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер устанавливается в соответствии с пунктом 6 приложения №7 к настоящему Положению.

5.8 Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата согласно пункту 7 приложения №7 к настоящему Положению.

5.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной

ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

5.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.14. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5.15. Применение указанных выплат к должностным окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Порядок и условия премирования работников

6.1. Работникам СШ могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за профессиональные и государственные праздники, знаменательные даты;

премия к юбилеям работников, в т.ч. 50,55,60,65,70 лет.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организаций на оплату труда работников:

- заместителя директора и иных работников, подчиненных директору непосредственно; заведующего структурного подразделения организации, и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора организации;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации - на основании представления директора соответствующих структурных подразделений учреждения. Размер премии определяться в абсолютном размере в соответствии с Приложением 8.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере:

- четырех окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Президентом Республики Татарстан, главой Кайбицкого муниципального района, присвоении почетных званий Российской Федерации, Республики Татарстан и награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Татарстан, награждении орденами и медалями Российской Федерации,

- трех окладов (должностных окладов) при:

награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

6.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.6 Премия за профессиональные и государственные праздники, знаменательные даты выплачивается работникам единовременно, в том числе день физкультурника.

6.7 Премия к юбилеям работников выплачивается работникам единовременно, в том числе 50,55,60,65,70 лет.

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

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание СШ формируется и утверждается директором учреждения на 01 января и 01 сентября, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с Уставом организации.

7.4. В штатном расписании указывается должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и

нормативными актами в сфере оплаты труда, производимые работникам зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

8.1. Заработная плата директора СШ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего (премирование) характера.

Должностной оклад директора определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора муниципальной организации муниципального образования установленным постановлением руководителя исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района РТ и не может превышать четырех размеров средней заработной платы работников основного персонала.

8.2. Основной персонал СШ и кратность к среднему размеру заработной платы основного персонала для установления должностного оклада директора определяется приказом руководителя Исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района РТ в ведении, которого находится СШ.

8.3. Должностные оклады заместителей директора организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

8.4. Премирование директора организации осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации, установленными Исполнительным комитетом Кайбицкого муниципального района РТ, в ведении которого находится организация.

Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Исполнительным комитетом Кайбицкого муниципального района РТ в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

9. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

9.1. По решению директора организации на срок до 1 года работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

9.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

9.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. 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 директора организации о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

к Положению об оплате труда
МБОУ «СШ» Кайбицкого муниципального района РТ

1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

Квалификационный уровень

Должности, отнесенные к квалификационным группам

Минимальный повышающий коэффициент 1 2 3

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта первого уровня

Минимальный размер оклада (должностного оклада) – 9489 рубля

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня

Минимальный размер оклада (должностного оклада) – 11680рубля

3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня

Минимальный размер оклада (должностного оклада) – 14200 рубля