


**Министерство образования и
науки Республики Татарстан**

**Татарский республиканский комитет
профсоюза работников народного
образования и науки**

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Министерством образования и науки Республики Татарстан и
Татарским республиканским комитетом профсоюза работников
народного образования и науки на 2010-2013 годы**

Министерство труда, занятости и социальной
защиты Республики Татарстан
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«20»_октября_2010г. № 157
Подпись регистратора 

Казань – 2010

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования и науки Республики Татарстан
и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников
народного образования и науки на 2010-2013 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (в дальнейшем Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных и муниципальных образовательных учреждений и иных организаций Республики Татарстан, на повышение социальной защищенности работников образования, взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений. Соглашение определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образования и науки.

1.3. Соглашение применяется при заключении территориальных соглашений на уровне муниципальных образований, коллективных договоров в образовательных учреждениях Республики Татарстан, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования.

Заключенные коллективные договора направляются на уведомительную регистрацию и правовую экспертизу в центры занятости населения городов и районной Республики Татарстан по месту нахождения организаций.

1.4. На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, территориальными организациями Профсоюза, органами управления образованием и (или) организациями работодателей заключаются территориальные соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам образования.

1.5. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники учреждений образования в лице их полномочного представителя - Татарского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки (далее Республиканский комитет профсоюза);
- работодатели в лице их полномочного представителя - Министерства образования и науки Республики Татарстан.

1.6. Стороны согласились в том, что республиканский комитет профсоюза, его территориальные, первичные организации и их выборные органы выступают

в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников образования и науки, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Настоящее Соглашение заключено с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и не ограничивает права органов местного самоуправления, органов управления образованием, руководителей образовательных учреждений в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий.

1.7.2. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

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

1.7.4. Соглашение, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателей – Министерством образования и науки РТ на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты РТ.

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

Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании Коллегии Министерства образования и науки РТ и Пленума республиканского комитета профсоюза.

1.7.6. Контроль за выполнением отраслевого Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями (отраслевой комиссией), а также Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

1.7.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательных учреждениях действуют нормы, улучшающие права работников.

1.7.8. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений системы Министерства образования и науки РТ, первичные профсоюзные организации, находящиеся на профсоюзном обслуживании в Татарской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки.

1.7.9. Профсоюзные организации образовательных учреждений не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами

профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

II Развитие социального партнерства и координация действий сторон

Стороны договорились:

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

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого отраслевого, территориальных соглашений и коллективных договоров в образовательных учреждениях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования республиканских целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

2.7. Министерство образования и науки Республики Татарстан обязуется:

2.7.1. При разработке проектов нормативных правовых актов, вносимых в Кабинет Министров Республики Татарстан, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Республиканский комитет профсоюза, учитывать мнение Профсоюза, отраслевой комиссии и положения настоящего Соглашения.

2.7.2. Содействовать участию представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных учреждений в целом.

2.8. Стороны договорились совместно:

2.8.1. Один раз в два года проводить республиканский конкурс среди образовательных учреждений «Лучший коллективный договор».

2.8.2. При разработке предложений по определению рейтинга образовательных учреждений учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, его эффективность.

2.8.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Министерства образования и науки РТ, Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки результаты выполнения Соглашения.

2.8.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

III. Обязательства сторон в области экономики и управления образованием

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

3.2. Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных программ, Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и республиканской программы «Стратегия развития образования в Республике Татарстан на 2010-2015гг. «Килэчэк», республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

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

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

3.2.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского бюджета обращаться в органы исполнительной и законодательной власти Республики Татарстан для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;

- предусматривать в республиканском бюджете выделение средств на:
- негосударственное Пенсионное обеспечение работников системы образования с целью дополнительного пенсионного обеспечения;
- охрану труда и пожарную безопасность в образовательных учреждениях, аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников образовательных учреждений;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
- санаторно-курортное лечение работников образовательных учреждений и их детей;
- ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);
- компенсацию найма жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности;
- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

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

3.2.5. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Учитель года», «Лидер образования», «Школа года», «Воспитатель года», «Лучший классный руководитель», «Воспитатель года» и др. в соответствии с Положением.

3.2.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых территориальных соглашений и коллективных договоров в образовательных учреждениях.

3.3. Министерство образования и науки РТ:

3.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование государственных образовательных учреждений в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном и республиканском бюджете.

При реализации функций государственного заказчика республиканских целевых программ предоставляет Республиканскому комитету профсоюза работников народного образования и науки информацию о соответствующих

республиканских целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки при разработке и реализации указанных программ

3.3.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством.

3.3.3. Обеспечивает участие представителей Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки в работе Главной аттестационной комиссии Министерства образования и науки РТ.

3.3.4. Предоставляет Республиканскому комитету профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Министерства образования и науки РТ и другую необходимую информацию.

3.3.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе коллегии, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях.

3.4. Республиканский комитет профсоюза:

3.4.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников системы образования.

3.4.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям образовательных учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров..

3.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных учреждений.

3.4.4. Содействует предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров.

3.4.5. Обращается в республиканские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников системы образования.

3.4.6. Проводит экспертизу проектов республиканских законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.8. Предоставляет Министерству образования и науки Республики Татарстан информацию и разъяснения по вопросам, находящимся в компетенции Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки.

IV. Развитие учительского потенциала

4.1. Министерство образования и науки Республики Татарстан и Республиканский комитет профсоюза работников народного образования и науки договорились, что в целях реализации Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» и «Стратегии развития образования Республики Татарстан на 2010-2015гг.», направленных на модернизацию и развитие системы образования республики:

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.3. В 2011 году и последующие 2012-2013 годы осуществлять финансирование повышения квалификации педагогических работников на условиях персонифицированного финансирования (деньги следуют за учителем) через применение образовательного сертификата, расходы на который обеспечиваются на условиях софинансирования из федерального, регионального и муниципальных бюджетов. Предусматривать дополнительные бюджетные ассигнования на предоставление сертификатов педагогическим работникам общеобразовательных учреждений на повышение квалификации по их выбору в образовательных учреждениях, реализующих соответствующие образовательные программы дополнительного профессионального образования, с включением расходов собственно на обучение, а также на проезд до места обучения и обратно, оплату проживания и питания работников в период обучения.

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

4.1.5. Обеспечить реальные возможности организации и проведения в республике аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур, в том числе установление нормативов финансирования затрат на аттестацию одного работника и др.

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

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

4.1.8. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном и муниципальном уровнях по поддержке лучших учителей и образовательных учреждений, способствовать поощрению педагогических коллективов школ, признанных лучшими в регионе, муниципальном образовании.

4.1.9. Обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса учителя, воспитателя и других педагогических работников:

- республиканских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший директор образовательного учреждения», «Школа года» и др.;

- республиканской «Книги Почета» об учителях-победителях конкурсов «Учитель года» и обладателях грантов Президента РФ,

- республиканского конкурса студентов педагогических ГОУ СПО, ВПО «Педагогический олимп»,

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

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

- проводить совместную работу с ассоциациями молодых педагогов Республики Татарстан и творчески работающих педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

4.1.10. Организовать работу внештатных корреспондентов при территориальных и республиканской организаций Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников образования.

4.1.11. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных учреждений педагогического профессионального образования, реализовать программу «Педагогические кадры».

V. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством о труде Российской Федерации, Республики Татарстан, настоящим соглашением, территориальными соглашениями, коллективными договорами образовательных учреждений.

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

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

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

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

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

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:

- 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);

- условия 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.

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

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

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

5.1.5. Наименования должностей и профессий работников образовательных учреждений должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

5.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретном образовательном учреждении.

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

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

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

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

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

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

5.3. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 1).

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

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

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191, Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

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

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

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

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

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.5.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации образовательного учреждения до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

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

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

5.6.1. В образовательных учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

5.7. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.7.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. 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.

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.8. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом МО и Н РТ № 855 от 24.10.2002г.

5.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством (Приложение № 2).

5.10. 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.

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

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

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

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

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

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

VI. Оплата и нормы труда.

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

6.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам, стипендий студентам и оперативно информировать Правительство РТ об его итогах для принятия соответствующих мер.

6.2. Стороны подтверждают, что:

6.2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.2.2. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2.3. Вопросы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, переведенных на новые условия оплаты труда, регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008г «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 674 от 24 августа 2010 года «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с

отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6.3. Формирование фонда оплаты труда государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательного учреждения с учетом:

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

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

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

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

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

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

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда государственных и муниципальных образовательных учреждений включают в себя:

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

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по

согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций и закрепляются в коллективных договорах, положениях об условиях оплаты труда образовательных учреждений.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

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

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

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

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением КМ РТ.

6.3.3. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

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

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами.

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

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

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

6.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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

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

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

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

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

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

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

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.12. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990г. №579, Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.1992г. №611 и Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870. (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.

6.13. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые два дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

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

6.15. Министерство образования и науки РТ:

6.15.1. Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выплат педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

6.16. Республиканский комитет профсоюза:

6.16.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

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

VII. Гарантии содействия занятости.

Министерство образования и науки Республики Татарстан:

7.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных учреждений.

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

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

7.2. Республиканский комитет Профсоюза:

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

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных учреждений, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений.

7.3. Стороны договорились:

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

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников образовательных учреждений в течение 90 календарных дней.

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

Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения с ними трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений в коллективных договорах могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ: в частности, работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники - не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

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

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

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

7.6. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с

указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

VIII. Улучшение условий и охраны труда .

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

8.1. Стороны подтверждают:

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

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

8.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан 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, как простой не по вине работника.

8.1.3. 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.

8.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями и руководителями учреждений образования:

8.2.1. Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Законов РФ, РТ «Об образовании».

8.2.2. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым с вредными и (или) опасными

условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом № 541н от 1.10.2008г. и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты № 209н от 1.06.09г. Министерства здравоохранения и социального развития РФ (Приложение № 4).

8.3. Министерство образования и науки Республики Татарстан:

8.3.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения Республиканского комитета профсоюза и всех образовательных учреждений.

8.3.2. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работающими в образовательных учреждениях.

8.3.3. Продолжает работу по переводу котельных образовательных учреждений с твердого (жидкого) топлива на газовое отопление при газификации населенных пунктов сельской местности, передаче их на баланс местных органов самоуправления.

8.3.4. Контролирует обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, управлений образованием за счет собственных средств, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования от 13.01.2003 г. № 1/29.

8.3.5. Продолжает работу по созданию в трудовых коллективах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза во всех образовательных учреждениях, независимо от численности работающих, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы, в соответствии с Приказом Минздрава и социального развития РФ № 413 от 29 мая 2006 г..

8.3.6. Продолжает работу по созданию служб охраны труда в управлениях, отделах образования и образовательных учреждениях с численностью 50 и более работающих.

8.3.7. Обеспечивает технической инспекции труда профсоюза, внештатным техническим инспекторам профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственное посещение образовательных учреждений, их подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

8.3.8. Проводит работу по обеспечению ежегодного заключения соглашений по охране труда во всех образовательных учреждениях республики.

8.3.9. Направляет в Республиканский комитет профсоюза все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда, окружающей среды, трудовому законодательству.

8.3.10. Разрабатывает «Программу улучшения условий труда, учебы и охраны труда в образовательных учреждениях Республики Татарстан на 2011-2013 годы».

В целях улучшения работы по охране труда и пожарной безопасности проводит совместно с Республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки смотр-конкурс «Лучшее образовательное учреждение по охране труда и пожарной безопасности».

8.3.11. Добивается в образовательных учреждениях выполнения «Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №569 от 31.08.07г., в том числе ознакомление работников с результатами аттестации рабочих мест и обеспечивает обучение членов аттестационной комиссии по общим вопросам аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.3.12. Для осуществления ведомственного контроля и надзора за соблюдением законодательства по охране труда в образовательных учреждениях республики обеспечивает работу службы охраны труда в Министерстве образования и науки РТ.

8.3.13. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательного учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.3.14. Обеспечивает техническую экспертизу зданий и сооружений в образовательных учреждениях с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.3.15. Ежегодно (в течение января) информирует Республиканский комитет профсоюза работников народного образования и науки о состоянии охраны труда в образовательных учреждениях республики и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе - затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, молоко и на доплаты и предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда по аттестации рабочих мест.

8.3.16. В целях обучения и аттестации руководящих работников, специалистов, уполномоченных по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда по вопросам охраны труда оборудует кабинет по охране труда при Институте развития образования республики.

8.3.17. Добивается введения в штатное расписание образовательных учреждений должности заместителя руководителя по обеспечению безопасности деятельности образовательного учреждения.

8.3.18. В целях выполнения приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 569 от 31.08.2007г. «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» проводит работу по

созданию хозрасчетных отраслевых лабораторий для аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях республики.

8.3.19. Организует разработку в течение 2011-2013 годов Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных учреждениях, подведомственных Министерству образования и науки РТ, с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. Общие требования», введенного в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 июля 2009 года;

8.3.20. Рекомендует подведомственным учреждениям включать в расходы средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

8.3.21. Министерство образования и науки РТ способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

- Обеспечивают за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

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

8.4. Республиканский комитет профсоюза:

8.4.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.4.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательных учреждений.

8.4.3. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве с работниками.

8.4.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов образовательных учреждений в качестве независимых экспертов.

8.4.5. Получает информацию от руководителей и иных должностных лиц образовательных учреждений о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4.6. Содержит в своем штате технического инспектора труда, правового инспектора труда.

8.4.7. Принимает участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.4.8. Организует: избрание уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов и обучение их через Учебно-исследовательский центр профсоюзов и другие центры обучения; и направление в комитет (комиссию) по охране труда образовательных учреждений представителей первичной профсоюзной организации.

8.4.9. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с федеральными органами исполнительной власти и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

8.4.10. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда в работе по осуществлению общественного контроля за охраной труда, пожарной и экологической безопасностью.

8.4.11. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.4.12. Оказывает помощь органам управления образованием в обучении руководителей и специалистов по охране труда.

8.4.13. Оказывает помощь службам охраны труда органов управления образованием в проведении консультаций по вопросам охраны труда.

8.4.15. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

8.4.16. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

8.4.17. Проводит в целях дальнейшего совершенствования общественного контроля за охраной труда смотры: «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.4.18. Изучает и заслушивает на заседаниях Президиума Республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки вопросы состояния охраны труда в образовательных учреждениях.

8.5. Министерство образования и науки Республики Татарстан, Республиканский комитет профсоюза работников народного образования и науки способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.5.1. Организуют и контролируют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 569.

8.5.2. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.5.3. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

IX. Социальные гарантии, льготы.

9.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, **стороны рекомендуют, предусмотреть в коллективных договорах:**

9.1.1. 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, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов школ всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

9.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- 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;

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

9.1.4. Предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных учреждений дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.5. Выплату работникам образовательных учреждений при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2. Стороны подтверждают, что :

9.2.1. 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, установленными федеральными законами.

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

9.2.3. Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников образовательных учреждений, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

9.2.4. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

9.3. Стороны рекомендуют предусмотреть в Соглашении между районным, городским отделом (управлением) образования и выборным профсоюзным органом территориальной организации Профсоюза на предстоящий период:

- выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы, в том числе аванса, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, учреждения, коллективным договором, трудовым договором;

- установление доплаты не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов организаций за счет средств организации в размере, установленном коллективным договором;

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

- решение вопроса о предоставлении льготных кредитов работникам образования в соответствии с 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; приобретении жилья по ипотечному кредитованию;

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

- внеочередной порядок приема детей работников государственных и муниципальных образовательных учреждений в детские дошкольные учреждения;

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

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

9.5. Стороны проводят совместную работу:

- по принятию законодательного акта РТ об установлении размера, условий и порядка возмещения расходов на предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений, проживающим в сельской местности;

- по включению в республиканский бюджет статьи расхода средств на санаторное оздоровление работников образования;

- по принятию законодательного акта РТ об установлении единовременного пособия (подъемных) молодым педагогам образовательных учреждений в размере 20 тысяч рублей с условием отработки в образовательном учреждении не менее 3 лет.

9.6. Министерство образования и науки РТ в соответствии с постановлением Правительства РФ «О дополнительных мерах по социальной защите учащейся молодежи» от 18.01.92г. № 33, обеспечивает высшим и средним специальным учебным заведениям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РТ, выделение средств на организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, санаторно-курортного лечения и отдыха студентов в размере месячного стипендиального фонда.

Х Пенсионное обеспечение.

10.1. В связи с реформированием пенсионной системы стороны вносят предложение в Министерство образования и науки РФ, ЦС профсоюза работников народного образования и науки о решении с Пенсионным Фондом Российской Федерации вопроса постепенного замещения досрочной трудовой пенсии профессиональной пенсией за счет отчислений из средств федерального бюджета.

10.2. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что

работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004г.

- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ.

10.4. Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры пункты, предусматривающие уплату работодателем дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии работников.

10.5. Министерство образования и науки РТ своевременно предоставляет в Министерство финансов РТ информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

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

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

11.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

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

11.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ «О профессиональных союзах» через коллективные договоры между работодателем и выборным профсоюзным органом образовательного учреждения, территориальные соглашения работникам, избранным председателями выборных профсоюзных

органов, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление 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.

11. 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 стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения и (или) закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

11.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств отраслевого Соглашения.

Министр образования и науки РТ
А.Х. Гильмутдинов

Председатель Рескома профсоюза
Ю.П.Прохоров

27 сентября 2010 года