
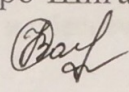


«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ «Старо-Шигалеевская СОШ»  
Вараксин О.Н.  
«17» февраля 2017 года



«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель ППО МБОУ  
«Старо-Шигалеевская СОШ»  
Вагизова С.И.  
«17» февраля 2017 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «СТАРО-ШИГАЛЕЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» ПЕСТРЕЧИНСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

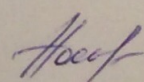
на 2017-2019 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании  
«17» февраля 2017 года.



Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию

в МКУ «Служба регистрации»  
Регистрационный № 5  
«15» 04 2017 года

Вер. инспектор Новикова И.А.  




## 1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников учреждения образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

1.2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения в сфере образования и устанавливающий общие принципы регулирования, связанных с ними экономических отношений. Коллективный договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников МБОУ «Старо-Шигалеевская СОШ» Пестречинского муниципального района РТ (далее «учреждения»).

1.3. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам учреждения.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

1.5. Стороны согласились в том, что первичная организация профсоюза выступает в качестве единственного полномочного представителя работников, членов профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.6. Стороны согласились в том, что:

1.6.1. Настоящий Коллективный договор заключен 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.

1.6.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2019 года.

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

1.6.4. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в КД на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения и дополнения в Коллективный договор оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в государственной учреждении «Центр занятости населения» в Пестречинском муниципальном районе РТ.

1.6.5. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами КД и их представителями, а также в государственной учреждении «Центр занятости населения» в Пестречинском муниципальном районе Республики Татарстан.

1.6.6. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению КД, не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения КД.

1.6.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателей учреждения, первичную профсоюзную организацию.

1.6.8. Профсоюзная организация учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы.



## 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 заключаемых коллективных договоров в образовательном учреждении.
- 2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.
- 2.4. Содействовать осуществлению в учреждении 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.
- 2.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 2.6. Учреждение обязуется:
  - 2.6.1. При принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них, учитывать мнение Профсоюза, положения настоящего КД.

## III. Обязательства сторон в управлении образовательным процессом.

- 3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства стороны договорились:
- 3.2. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, республиканских и районных программ развития образования законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования 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 оплаты труда и социальных гарантий работников образования.
- 3.3. Учреждение:
  - 3.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения, организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических кадров.
  - 3.3.2. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях.
- 3.4. Первичная профсоюзная организация:
  - 3.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально трудовых прав и интересов работников учреждения.
  - 3.4.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения трудовых договоров, а также разрешения 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 образовательном учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в коллективный договор.
  - 3.4.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

## IV. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

- 4.1. Стороны подтверждают, что:



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).

1.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилам и внутреннему трудовому распорядку и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.4. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения 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.

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

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

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

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

1.8. 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.

1.9. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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.



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

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

В каникулярное время 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.).

4.1.11. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается 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 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.

4.1.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.1.13. Педагогические работники учреждения имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления которого определяются Приказом МО и Н РФ №644 от 31 мая 2016 г.

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

4.1.15. 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.

4.2. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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

Другим работникам образовательных организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.



## V. Оплата и нормы труда.

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

5.2. Стороны подтверждают, что:

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

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

Минимальная заработная плата не должна быть ниже МРОТ.

Работодатель обязан проводить индексацию (повышение) тарифных ставок (окладов) с учетом: Социального индекса, утверждаемого постановлением Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ.

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

а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;

б) выплат стимулирующего характера;

в) выплат компенсационного характера.

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

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость:

- выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

- выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);

- выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;

- выплаты за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями.

5.2.4. Стимулирующий фонд оплаты труда государственных и муниципальных образовательных организаций 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 организациями 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 организаций.

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 организаций 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 организаций.



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

5.2.5. К выплатам компенсационного характера в образовательных организациях относятся:

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

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

5.3. 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.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ)

- аванс – до 25 числа

-заработная плата- до 15 числа следующего месяца

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

5.6. 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.

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

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

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

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



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

5.8. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей оплачивается дополнительно.

5.9. 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.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

5.14. Учреждение:

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

5.15. Выборный профсоюзный орган:

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

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

## VI. Гарантии содействия занятости.

Стороны:

6.1. Принимают меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при



реорганизации или ликвидации учреждения; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

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

6.3. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательной организации и ее 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.

## VII. Улучшение условий и охраны труда .

7.1. Стороны подтверждают, что в соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ, работникам гарантируется защита их прав на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда.

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

7.1.1. На время приостановки работ в образовательном учреждении, кабинете, лаборатории, мастерских 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.

7.1.2. 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 право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

7.1.3. 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 привлечения его к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

7.2. Учреждение:

7.2.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения районного комитета профсоюза.

7.2.3. Организует обучение работников вопросам охраны труда и трудового законодательства с последующей проверкой знаний.

7.2.4. Создает в трудовом коллективе комиссию по охране труда, проведение выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы.

7.2.5. Обеспечивает технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комиссий по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение образовательного учреждения, их подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.2.6. Обеспечивают финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение



работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст.226 ТК РФ.

7.2.7. Проводит работу по обеспечению заключения соглашений по охране труда в учреждении.

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

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

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

7.3. Первичная профсоюзная организация:

7.3.1. 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.

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

7.3.3. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев.

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

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

7.3.6. В целях дальнейшего совершенствования общественного контроля за охраной труда участвует в смотрах: «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

7.3.7. Изучает и заслушивает на заседаниях первичной профсоюзной организации вопросы о состоянии охраны труда в образовательных учреждениях.

7.4. Стороны

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов и уполномоченного лица по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований по охране труда.

7.4.2. при разработке критериев по распределению стимулирующей части заработной платы уполномоченному лицу по охране труда за выполнение общественной работы 5 баллов

## VIII. Социальные гарантии, льготы.

8.1. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

8.1.1. 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.

8.1.2. Предоставление работникам образования 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.

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

8.1.4. Председателю профкома предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ)

8.1.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня 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.

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

8.1.6. Выплаты работникам учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере тарифной ставки (оклада).

8.1.7. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

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

8.3. Стороны рекомендуют в Соглашении между районным отделом образования и Советом профсоюзных организаций на предстоящий период предусмотреть:

- выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца;

- 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 25.09.99 г. № 635 при приобретении жилья по ипотечному кредитованию;

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

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

#### IX. Пенсионное обеспечение.

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

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

9.3. Учреждение своевременно предоставляет информацию о работниках, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.



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

#### Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны подтверждают, что:

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

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

10.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.23 Закона РТ «О профессиональных союзах» 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.

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

10.1.4. При разработке критериев по распределению стимулирующей части заработной платы председателю профсоюзной первичной организации за выполнение общественной работы 7 баллов.

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

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

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

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

10.3. 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 закрепляется в коллективном договоре.

10.4. 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.

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

10.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счет Совета профсоюзных организаций учреждения образования Пестречинского муниципального района РТ, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

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