Муниципальное учреждение «Отдел образования администрации Горномарийского муниципального района»

Горномарийская территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫМ МУНИЦИПАЛЬНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ «ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРНОМАРИЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА» НА 2023-2026 ГОДЫ.

Подписано сторонами «__»_____ 2023 года в городе Йошкар-Оле в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

От работодателей и органа местного самоуправления:	**От работников:**
Руководитель муниципального учреждения «Отдел образования администрации Горномарийского муниципального района»	Председатель Горномарийской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
М.П. _____ /Т.Л.Юшакова/ 06 февраля 2023 года	М.П. _____ /О.В.Баластаева/ 6 февраля 2023 года

г. Козьмодемьянск
февраль 2023г.

Проведена уведомительная регистрация в Министерстве труда и социальной защиты Республики Марий Эл
Регистрационный номер 54
от «26» июля 2023 г.
Ответственное лицо: Совенник О.Г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в образовательных организациях Горномарийского муниципального района и направленным на обеспечение их стабильной и эффективной деятельности.

1.2. Сторонами соглашения являются:

Муниципальное учреждение «Отдел образования администрации Горномарийского муниципального района» (в дальнейшем – МУ Горномарийский РОО) в лице Т.Л. Юшаковой – от имени органов местного самоуправления района;

Горномарийская территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Районная организация Профсоюза) в лице О.В. Баластаевой – от имени работников.

1.3. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.4. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего Соглашения, считают обязательным для себя выполнение положений, предусмотренных региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Марий Эл, соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей.

1.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящее Соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон настоящего Соглашения, права и обязанности Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

1.6. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- на работодателей, подведомственных МУ Горномарийский РОО, не заявивших официально мотивированный письменный отказ от присоединения к настоящему Соглашению в установленном законом порядке и сроки;

- на первичные профсоюзные организации, входящие в структуру Районной организации Профсоюза;

- работников (в том числе совместителей) образовательных организаций, подведомственных МУ Горномарийский РОО, являющихся членами Профсоюза;

на работников МУ Горномарийский РОО;

- работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на счёт Районной организации Профсоюза денежные средства в

размере 1% заработной платы на основании личного заявления (ст. 28, п. 4 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч.6 ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Соглашение открыто для присоединения к нему любых других организаций. Работодатели, принявшие решение о присоединении к настоящему Соглашению, сообщают об этом сторонам, подписавшим настоящее Соглашение.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.9. Настоящее Соглашение, а также внесённые в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются Сторонами на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл.

1.10. В случае если Стороны не заключат соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении настоящего Соглашения на срок до трёх лет.

1.11. Переговоры по заключению нового Соглашения начинаются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, нормы соглашения не применяются.

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

1.12. По взаимной договорённости Стороны могут вносить в настоящее Соглашение необходимые дополнения и изменения, которые оформляются соответствующими протоколами и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

1.13. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон, а также специалисты, приглашённые для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт учреждения на срок не более трёх месяцев в течение года.

1.14. Стороны обязуются оказывать коллективам, развивающим принципы социального партнёрства, всестороннее содействие. При этом настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров в образовательных организациях. Обязательства и гарантии, включённые в данное Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников.

Установление дополнительных гарантий и льгот в коллективных договорах оплачивается за счёт собственных средств работодателя.

Условия коллективных договоров, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, не действительны, не подлежат применению и должны быть отменены.

В случае отсутствия в организации, интересы которой представлены Сторонами настоящего Соглашения, коллективного договора или отдельных положений (норм) соглашения, реализуются положения настоящего Соглашения.

1.15. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется комиссией из числа представителей участников настоящего Соглашения. Комиссия регулярно в согласованные сроки, но не реже одного раза в год, рассматривает ход выполнения настоящего Соглашения и информирует заинтересованные Стороны и трудовые коллективы.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров решаются Сторонами.

Ход реализации, итоги выполнения настоящего Соглашения регулярно освещаются в Интернете на сайтах Сторон.

1.16. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

1.17. Стороны обеспечивают открытость и доступность содержания настоящего Соглашения и коллективных договоров со всеми приложениями как основных правовых актов, регулирующих социально – трудовые отношения в организациях.

1.18. Текст настоящего Соглашения должен быть размещён на сайте МУ Горномарийский РОО.

1.19. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если эта ответственность не противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

1.20. Стороны согласились в том, что Районная организация Профсоюза, её первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально – экономических прав и интересов.

II. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

2.1. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников отрасли образования Горномарийского муниципального района.

2.2. Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов для всех видов и типов образовательных организаций

Горномарийского муниципального района.

2.3. Включению расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетных расходов.

2.4. Повышению заработной платы работников образовательных организаций и организаций как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных организациях федерального подчинения на основании рекомендаций трёхсторонней комиссии Российской Федерации.

2.5. Сокращению и устранению избыточной отчётности педагогических работников.

Стороны обязуются:

2.6. Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, предоставлении льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам образовательных организаций, выплатах молодым специалистам и других выплатах.

2.7. Добиваться для образовательных организаций, расположенных на территории Горномарийского муниципального района, включения в расходную часть бюджета Горномарийского муниципального района средств на обеспечение безопасности и правопорядка в образовательных организациях, оплату командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность.

2.8. Стороны рекомендуют работодателям при согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, учитывать мнение коллектива или по его поручению профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников образовательных организаций.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом на выплаты стимулирующего характера и социальные выплаты в соответствии с положением о направлениях расходов этих средств (сметой).

Допускается использование до 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников.

2.9. Стороны договорились определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности:

– заведующие структурными подразделениями, осуществляющие хранение материальных ценностей;

– заведующие складами, старшие повара, повара;

– заместители директора по административно-хозяйственной части;

- заведующие хозяйством, заведующие подсобным хозяйством;

– кассиры, а также ответственные по выдаче денег;

- мастера производственного обучения;

- заведующие кабинетами, мастерскими, ответственные за заведование спортзалами и тренажерами, музеями;

- водители;

- лаборанты;

-гардеробщики, за прием, хранение, выдачу материальных ценностей лицам, находящимся в детских учреждениях, а также детских лагерях отдыха с дневным пребыванием при образовательных организациях;

- машинисты по стирке белья, костелянши.

Перечень названных должностей и видов работ расширительному толкованию работодателем не подлежит.

Руководитель образовательной организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

МУ Горномарийский РОО обязуется:

2.10. Предоставлять работодателю по его запросу информацию об исполнении бюджета образовательной организации.

Информацию о размерах стимулирующего фонда образовательной организации направлять за подписью главного бухгалтера (по утверждённой форме) в образовательную организацию в письменной форме.

Руководитель образовательной организации обязан поместить указанный документ на информационный стенд, а его копию направить руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Предусматривать в фонде оплаты труда специальные средства для индивидуального обучения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

2.12. Количество классов в сельской школе (в том числе в малокомплектной), а также их наполняемость определять исходя из типовых положений об образовательных учреждениях, потребностей населения с учётом санитарных правил и норм.

2.13. Количество оплачиваемых учебных кабинетов устанавливать в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.14. Считать наполняемость классов и групп, установленную типовыми положениями об образовательных учреждениях с учётом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

2.15. Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечными фондами образовательных организаций.

2.16. Выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу на педагогические должности в государственные образовательные организации Республики Марий Эл и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населённых пунктах на территории Республики Марий Эл, имеют право на получение единовременного пособия на хозяйственное обзаведение в размере шести

должностных окладов в порядке, предусмотренном Правительством Республики Марий Эл, в пределах средств, предусмотренных законом Республики Марий Эл о республиканском бюджете Республики Марий Эл на очередной финансовый год и на плановый период.

В случае увольнения данного работника, проработавшего менее 1 года, по инициативе работника или по инициативе работодателя (при наличии виновного поведения работника) данное пособие возвращается организации, которая его выплатила, за исключением случая перехода работника на работу в иную образовательную организацию, расположенную в сельском населённом пункте на территории Республики Марий Эл.

2.17. Своевременно оказывать социальную поддержку педагогическим работникам по оплате жилищно – коммунальных услуг в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл.

2.18. Выделять денежные средства на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в связи с высвобождением педагогических кадров в результате оптимизации сети образовательных организаций.

Оказывать финансовую помощь при организации и проведении профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и др. в пределах предусмотренных бюджетом Горномарийского муниципального района денежных средств.

2.19. Своевременно и в полном объёме перечислять средства во внебюджетные страховые фонды (социального страхования, медицинского, пенсионного) в размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.20. Исполнять решения фонда социального страхования о страховых выплатах. Предоставлять застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оплачиваемый отпуск для санаторно – курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно.

2.21. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) с выдачей аванса в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.22. Финансовые и материальные средства образовательной организации, закреплённые за ней учредителем, используются ей в соответствии с их назначением на цели, предусмотренные уставом образовательной организации, и изъятию не подлежат, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

III. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

3.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом 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 Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально – трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

Положения об оплате, стимулировании труда работников, другие локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, являются приложениями к коллективным договорам учреждений.

3.2. Заработная плата работника зависит от занимаемой должности (профессии), сложности выполняемой работы, от нормы часов (продолжительности рабочего времени) за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), от типа, вида и места расположения учреждения (город, село), уровня квалификации работника, наличия государственных и (или) ведомственных наград, стажа работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами.

3.3. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников не применять наименования должностей, по которым отсутствуют утверждённые в установленном порядке характеристики.

3.4. Обеспечить определённый трудовым законодательством порядок выплаты заработной платы в установленные коллективным договором сроки.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы и всех видов начислений может производиться по выбору работника либо налично по месту работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник имеет право в установленном законом порядке поменять кредитную организацию, в которую работодатель должен перечислять заработную плату.

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предупредив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы в день выхода работника на работу. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

3.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Предоставлять учреждениям и их выборным профсоюзным органам необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда.

3.8. Выдавать работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (приложение № 1).

3.9. Предоставить работникам возможность ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию.

3.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, о выплатах стимулирующего и социального характера, расходовании внебюджетных средств и т.д.

Распределение премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего

характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утверждённых образовательной организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

При наличии фонда оплаты труда работникам организаций может выплачиваться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании письменного заявления работника в соответствии с утверждённым в организации Положением.

3.11. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Устанавливается дополнительное вознаграждение в классе наполняемостью 14 и более человек для сельской местности, в классе с меньшей наполняемостью – с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

3.12. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривается по согласованию с выборным профсоюзным органом повышение оплаты труда в течение первых трёх лет работы не менее чем на 50% от базовой ставки (оклада).

В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, не включается время пребывания на военной службе по призыву или на замещающей её альтернативной гражданской службе, время обучения в очной аспирантуре, время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчёт времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

3.13. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов

исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Республики Марий Эл, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу, размер и порядок выплаты которой устанавливается Республикой Марий Эл.

3.14. Гарантировать доплаты за неблагоприятные условия труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных перечнем работ с вредными условиями труда, и они начисляются за время фактической занятости работников в таких условиях труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (приложение № 2).

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, до 12%, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.15. За период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 4 – х месяцев из за отсутствия соответствующей работы у работодателя, по согласованию с выборным профсоюзным органом производить оплату в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленной Федеральным законом Российской Федерации.

3.17. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3.18. При временном замещении отсутствующих учителей производить также соответствующую оплату за проверку тетрадей и классное руководство.

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

3.20. Рекомендовать руководителям образовательных организаций при нормировании труда по согласованию с выборным профсоюзным органом использовать следующие нормы:

для уборщиков служебных помещений из расчёта 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади пола, но не менее 0,5 единицы должности на учреждение;

для дворников из расчёта 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

3.21. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.22. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, в т.ч. при временном закрытии образовательной организации по инициативе органов управления образованием или учредителей.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.23. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах.

В необходимых случаях райком профсоюза координирует коллективные действия профсоюзных организаций в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае проведения забастовки выполняется минимум необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях системы образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 года № 285 (приложение № 3).

Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти или в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа при принятии актов, содержащих нормы трудового права, заработную плату в полном размере, что фиксируется в коллективных договорах.

3.24. Проводить мониторинг уровня оплаты труда работников отрасли образования Горномарийского муниципального района.

IV. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

Стороны исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим соглашением и коллективным договором.

4.2. Наименования должностей и профессий работников образовательных учреждений должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и в «Едином тарифно – квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

4.3. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной образовательной организации.

4.4. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.5. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачётов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

4.6. В трудовом договоре оговаривается объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Работники образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также иным работникам других учреждений и организаций осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

4.7. Работодатель, его полномочные представители обязаны при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под

роспись с настоящим соглашением, уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими образовательной организации и относящимися к трудовой функции работника.

4.8. Порядок объединения обучающихся первой ступени образования в классы – комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов – комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 – 11 (12) классов не допускается.

4.9. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределённый срок, допускается только с согласия работника.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов (групп)), допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, за исключением случаев, когда изменение осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с предполагаемыми изменениями.

4.10. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.11. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.9. настоящего Соглашения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Тарификация педагогических работников, обучающих на дому длительно или хронически болеющих детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об условиях оплаты труда. При этом работник должен быть в письменной форме ознакомлен со своим правом отказаться от этой работы.

4.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится во всех случаях с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен учитывать законные интересы образовательной организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если он согласен работать в новых условиях.

4.14. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора.

4.15. По представлению райкома профсоюза руководители, виновные в нарушении трудового законодательства Российской Федерации,

привлекаются МУ Горномарийский РОО к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.16. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, положением об условиях оплаты труда, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательной организации.

4.17. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя, режим работы образовательной организации, продолжительность ежедневной работы, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

При привлечении работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен полный день отдыха независимо от количества отработанных в выходной день часов.

4.19. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов возможна компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных положением о порядке установления доплат и надбавок.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.20. Графики сменности должны отражать требование ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

4.21. В исключительных случаях в образовательных организациях представитель работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации 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.

4.22. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.23. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В случаях превышения времени работы педагогу предоставляются отгулы или производится почасовая оплата труда в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Горномарийского муниципального района. График работы в каникулы утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников за 3 (три) дня до начала каникул.

В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.25. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью учётного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учётный период для водителей, работающих по суммированному учёту рабочего времени - один месяц.

Суммированный учёт рабочего времени вводится работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При учёте рабочего времени работников с суммированным учётом рабочего времени подсчёт часов для оплаты сверхурочной работы за учётный период производится в соответствии с Информацией о норме рабочего времени на соответствующий календарный год.

4.26. В список работников, которые могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в служебные командировки только с их письменного

согласия, дополнительно включаются женщины, имеющие детей в возрасте от 3 до 7 лет.

4.27. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законных представителей) (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.28. Беременные женщины по согласованию с выборным профсоюзным органом и при предоставлении подтверждающего документа освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

Женщинам по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляется один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа.

4.29. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются по их личному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.30. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми работодателями по согласованию с выборным профсоюзным органом и являющимися обязательными для исполнения работодателями и работниками. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Все дополнительные отпуска, установленные действующим законодательством Российской Федерации, суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются вместе с ним, либо в другое время по соглашению работника с работодателем и с учётом производственных возможностей организации.

4.31. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа, оформленного в письменной форме. При отзыве из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при

предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях, установленных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён 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.

При переносе отпуска работнику отдаётся преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.32. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

4.33. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью 10 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (приложение №4), а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.34. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять три оплачиваемых свободных дня в случае вступления в брак, смерти родителей, детей, супруги (а), дедушки, бабушки.

По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять в случае необходимости не более трёх оплачиваемых свободных дней для сдачи норм ГТО.

По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять за каждое дежурство в ДНД один оплачиваемый свободный день.

4.35. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставлять работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2-х календарных дней.

4.36. В дополнение ст. 128 Трудового кодекса РФ предоставлять по письменному заявлению работников отпуск без сохранения заработной платы до трёх календарных дней по следующим причинам:

– бракосочетание детей;

– переезд на новое место жительства;

– проводы на службу в армию сына, брата.

4.37. Предоставлять, по желанию, работникам краткосрочный (не более одного месяца) отпуск без сохранения заработной платы по их заявлению.

4.38. Работнику в случае болезни может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск по письменному заявлению. Предъявление медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в этом случае не требуется.

4.39. Отпуск участникам войн, воинам – интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС, работникам, имеющим детей – инвалидов и инвалидов с детства, предоставлять в удобное для них время.

4.40. Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно – курортного лечения в счёт очередных отпусков.

4.41. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (приложение № 5).

4.42. Отдельным педагогическим работникам по согласованию с выборным профсоюзным органом может быть предоставлен длительный отпуск до 30 календарных дней с сохранением зарплаты для работы над созданием новых программ, учебников и учебных пособий.

4.43. Не допускается принуждение работников к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

V. Обеспечение занятости и переподготовки кадров

МУ Горномарийский РОО обязуется:

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата,

рассматривать предварительно совместно с выборным профсоюзным органом.

Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации (реорганизации) образовательных организаций, сокращения рабочих мест.

Не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационно – штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

При проведении структурных преобразований в отрасли образования не допускать массовых сокращений работников.

5.2. Уведомлять выборный профсоюзный орган учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штатов с социально – экономическим обоснованием, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

К массовому единовременному высвобождению относить:

а) ликвидацию учреждения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

– 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

– 15% - в течение 60 календарных дней;

– 20% - в течение 90 календарных дней;

– увольнение одного процента общего числа работников отрасли образования Горномарийского муниципального района в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата работников в течение 30 календарных дней.

5.3. В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультации с выборным профсоюзным органом.

Для предотвращения массового высвобождения работников применять следующие меры:

– ограничение или временное прекращение приёма новых работников;

– первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;

– использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;

– перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;

– поэтапное высвобождение работников;

– заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку до наступления срока расторжения трудового договора;

– применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели);

– обеспечение условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья (условий его льготного приобретения), оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договорённости сторон);

– развитие временной и сезонной занятости работников;

– другие экстренные мероприятия, направленные на содействие занятости.

5.4. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставлять свободное от работы время (до одного дня в неделю) для поиска вариантов работы с сохранением заработной платы. Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определённый срок.

5.5. Информировать Районную организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о проектах решений МУ Горномарийский РОО, проектах решений администрации Горномарийского муниципального района, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

Проводить с Районной организацией Профсоюза консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования, определению порядка переподготовки работников.

5.6. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

– семейным – при наличии одного и более детей до 18 лет;

– одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет;

– родителям (законным представителям), воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

– семейным – при наличии двух или более иждивенцев;

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам боевых действий по защите Отечества;

– работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

– работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от того, за чей счёт они обучаются;

– лицам предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии по любому основанию);

– проработавшим в учреждении свыше 15 лет;

– работники, имеющие почётные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды;

– при наличии супруга, имеющего статус безработного;

– председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций, уполномоченные профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда в период избрания и после окончания полномочий в течение двух лет;

– молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трёх лет;

– имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении.

5.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения

– двух работников из одной семьи;

– работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца;

– впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и районной организации профсоюза не менее чем за 2 месяца.

5.8. Не передавать на сторону договоры на работы, которые могут быть удовлетворительным образом выполнены за дополнительную оплату своими работниками.

5.9. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

5.10. Оказывать высвобождаемым работникам по согласованию с выборным профсоюзным органом единовременную материальную помощь с учётом финансового положения семьи при наличии резерва фонда оплаты труда образовательной организации.

5.11. Содействовать работникам, желающим повышать квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5.12. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.13. 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.

5.14. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению образовательной организации или МУ Горномарийский РОО.

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

VI. Охрана труда

МУ Горномарийский РОО обязуется:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Предусматривать средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые фиксируются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда.

Учитывать в нормативах финансирования образовательных учреждений затраты на проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами, оплату санитарных книжек, проведение медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, введение должности специалиста по охране труда при численности работников свыше 50 человек. Если численность работников не превышает 50 человек, работодатель возлагает приказом функции специалиста на одного из работников учреждения с последующим направлением на обучение по охране труда.

В целях оптимизации бюджетных средств, контроля качества и полноты проведения обязательных медицинских осмотров работников требовать с медицинской организации составления заключительного акта и предоставления его в распоряжение работодателя.

6.3. Вести работу по возврату 20% сумм страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по снижению травматизма и другие мероприятия по охране труда.

6.4. Проводить мониторинг условий и охраны труда, ежегодно представлять до 1 марта текущего года доклад «О состоянии условий и

охраны труда в образовательных организациях Горномарийского муниципального района».

Ежеквартально проводить анализ травматизма среди работников, обучающихся и воспитанников, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа доводить до сведения всех работников.

Своевременно информировать работников об аварийных ситуациях, создающих угрозу санитарно – эпидемиологическому благополучию.

6.5. Проверку всех образовательных учреждений к началу учебного года осуществлять комиссиями, в которые входят представители органа местного самоуправления, органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, МЧС, ФСБ, Росгвардии, Роспотребнадзора, Районной организации Профсоюза.

6.6. Неукоснительно соблюдать требования Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей в части ежегодных проверок состояния электрооборудования.

6.7. Требовать от подведомственных образовательных организаций обеспечения работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (приложения № 6 и № 7). Обеспечивать хранение, стирку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.8. Приостанавливать частично или полностью деятельность образовательных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

При несоответствии температуры воздуха в помещениях санитарным нормативам работа в них сокращается или прекращается в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работников в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.9. Обеспечивать качественную подготовку образовательных организаций к началу учебного года, к работе в зимних условиях.

Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в школьных мастерских и спортивных залах, а при создании и реконструкции - в кабинетах физики, химии, биологии, информатики, ОБЖ.

6.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.11. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство Российской Федерации, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

Стороны обеспечивают контроль за выполнением руководителями образовательных организаций следующих обязательств:

6.12. Информировать принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такую информацию предоставлять по просьбе работника и в процессе его труда.

6.13. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и выборным профсоюзным органом. Оба вышеуказанных документа прилагаются к коллективному договору.

6.14. Проводить в установленные сроки с участием представителей первичной профсоюзной организации специальную оценку условий труда на рабочих местах.

При несоответствии рабочих мест гигиеническим требованиям по результатам специальной оценки труда совместно с выборным профсоюзным органом разработать и реализовать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

6.15. Организовать работу комиссии по охране труда на паритетных началах из представителей работодателя и профсоюзной организации. Решения комиссии являются обязательными для работодателя.

6.16. Обеспечить ведение административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда с периодичностью:

I ступень – ежедневно до начала работы;

II ступень – один раз в квартал комиссия во главе с заместителем руководителя учреждения (руководителем, если нет заместителя);

III ступень – один раз в полугодие комиссия во главе с руководителем учреждения.

6.17. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их недостающими медикаментами.

6.18. Обеспечить контроль за утилизацией люминесцентных ламп.

6.19. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую

работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Наличие опасности фиксируется актом за подписью свидетелей и уполномоченного (доверенного) лица профсоюза по охране труда.

6.21. Незамедлительно выполнять требования профсоюзного органа о приостановлении работ в случае появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда.

6.22. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учёт, оказывать материальную помощь пострадавшим работникам.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривать работодателем с участием профсоюзного органа учреждения для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

6.23. Немедленно сообщать в МУ Горномарийский РОО о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

6.24. Разработать и утвердить с учётом мнения профкома инструкции по охране труда на каждое рабочее место, на каждый вид работы.

6.25. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

– обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств учреждения;

– предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за проработанное время;

– проводить совместно с Районной организацией Профсоюза обучение уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому.

6.26. Предоставлять органам общественного (профсоюзного) контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

Районная организация Профсоюза:

6.27. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных организаций, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.28. Оказывает силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива практическую помощь профкомам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

6.29. Проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.30. Проводит разъяснительную работу по участию работодателей в декларировании деятельности организации по выполнению требований трудового законодательства для получения «Сертификата доверия работодателю».

6.31. Организует проведение и ежегодное подведение итогов смотров на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Принимает участие в проведении дней, месячников охраны труда.

6.32. Осуществляет общественный контроль за организацией питания работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности.

6.33. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений, предложений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда.

VII. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам образовательных организаций оказывать меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Сохранять работникам заработную плату на время плановых медосмотров.

7.3. Добиваться выделения в бюджете Горномарийского муниципального района средств для санаторно – курортного лечения и отдыха работников отрасли образования и их детей.

7.4. В отношении молодых специалистов стороны рекомендуют:

– содействовать самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

- предоставлять председателю Совета молодых педагогов Горномарийской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодёжи;

– практиковать институт наставничества, устанавливать наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;

– предоставлять молодёжи возможность повышения квалификации и дальнейшего обучения за счёт средств образовательной организации;

– осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

– при составлении расписания учебных занятий в условиях 6 – дневной рабочей недели высвобождать для молодых педагогов не менее одного свободного дня в неделю в целях использования его для самообразования,

повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися;

– поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.5. При наличии фонда оплаты труда, работникам, увольняющимся впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается по согласованию с выборным профсоюзным органом единовременное материальное вознаграждение в размере базового оклада (должностного оклада).

7.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления, перечислять страховые взносы в пенсионный фонд Российской Федерации.

7.7. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

VIII. Обязательства Районной организации Профсоюза

Районная организация Профсоюза обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем, органами местного самоуправления работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочат представлять их интересы и будут перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями действующего трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами местного самоуправления, работодателями по защите этих прав вплоть до

организации коллективных действий (забастовок) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу администрацией Горномарийского муниципального района, МУ Горномарийский РОО, работодателями. Регулярно обеспечивать первичные профсоюзные организации материалами по вопросам социальной защиты, занятости, оплаты труда, разрешения трудовых споров, охраны труда и здоровья работников отрасли образования.

8.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

8.6. Проводить анализ поступающих в райком профсоюза жалоб и заявлений работающих по вопросам действующего трудового законодательства Российской Федерации, доводить его до сведения администрации Горномарийского муниципального района, МУ Горномарийский РОО, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

8.7. Ежемесячно вести учёбу профактива.

8.8. Добиваться роста реальной заработной платы.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательных организаций.

8.9. Осуществлять контроль:

– за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

– за своевременным проведением тарификации, перетарификации по согласованию с выборным профсоюзным органом, выплатой заработной платы;

– за правильностью расчётов по заработной плате всех работников;

– за своевременным проведением индексации заработной платы.

8.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

8.11. Совместно с работодателями и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.12. Направлять администрации Горномарийского муниципального района, МУ Горномарийский РОО заявления о нарушении руководителями образовательных организаций законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.13. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде.

Оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально – трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основании личного заявления.

8.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.15. Осуществлять контроль за состоянием занятости работников отрасли образования, за рациональным использованием рабочего времени, за соблюдением режима отдыха, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.16. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий связанных с массовым увольнением работников.

8.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников, за предоставлением дополнительных социальных гарантий при проведении аттестации работников отрасли образования (приложение № 8).

8.18. Осуществлять контроль за своевременным предоставлением льгот по коммунальным услугам.

8.19. Организовать работу уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, внештатных технических и правовых инспекторов труда, вести учёт результатов их деятельности.

8.20. Обеспечить участие выборных профсоюзных органов в осуществлении систематического административно – общественного (трёхступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда, в специальной оценке условий труда.

8.21. Пользоваться правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие объектов требованиям охраны труда. При необходимости проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведённой райкомом профсоюза, представляется работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

8.22. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование.

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

8.23. Осуществлять контроль за использованием средств, предназначенных на охрану труда.

8.24. Осуществлять контроль за реализацией пенсионных прав работников, за своевременным и полным перечислением работодателем страховых взносов в Пенсионный Фонд Российской Федерации, за представлением достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учёта работников, за сохранностью архивных

документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.25. Содействовать системной работе районного совета молодых специалистов, оказывать помощь в работе советов, созданных в образовательных организациях.

Участвовать в создании и развитии в образовательных организациях института наставничества.

Проводить для молодых педагогов учёбу по вопросам актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования.

Контролировать предоставление установленных действующим законодательством льгот и социальных гарантий молодёжи.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

МУ Горномарийский РОО:

9.1. Признаёт райком профсоюза официальным представителем всех членов профсоюза образовательных организаций в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально – трудовые интересы работников отрасли образования Горномарийского муниципального района.

9.2. Соблюдает права и гарантии профсоюзных организаций, содействует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, содействует созданию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях независимо от их организационно – правовой формы.

9.3. Принимает необходимые меры по недопущению вмешательства МУ Горномарийский РОО, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

9.4. Обеспечивает участие представителей работников в управлении учреждениями в соответствии со ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счет профсоюзной организации средств в размере 1% из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работник встаёт на учёт в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы.

Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится централизованной бухгалтерией МУ Горномарийский РОО согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании

письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и вставших на учёт в первичную организацию, заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

Ежегодно, до 20 сентября текущего года, подаются полные списки членов Профсоюза (с учётом постановки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерию подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт и снявшихся с учета в первичных организациях в предыдущем месяце.

Централизованная бухгалтерия МУ Горномарийский РОО прекращает перечислять членские профсоюзные взносы по заявлению работника, на котором стоит виза председателя первичной профсоюзной организации, на учёте в которой состоит данный работник.

Централизованная бухгалтерия МУ Горномарийский РОО обеспечивают сохранность списков, не требуют периодического повторного написания работниками заявлений о перечислении членских профсоюзных взносов. Списки сохраняют свою силу при переводе работников из одной образовательной организации в другую, либо из одного структурного подразделения в другое, а также при смене собственника и названия организации.

9.6. Предоставляет Районной организации Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого комитета и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности комитета.

Районная организация Профсоюза размещается в помещении МУ Горномарийский РОО по адресу: г. Козьмодемьянск, Бульвар Космонавтов, д. 14, каб. № 100.

Предоставляет в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие работодателям сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.7. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам жилищно – бытового обслуживания, заработной платы, условий и охраны труда и другим социально – экономическим вопросам.

9.8. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Стороны согласились:

9.9. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

9.10. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.11. Стимулировать членов выборных профсоюзных органов, их уполномоченных, а также других законных представителей работников, выполняющих регулярную работу на не освобождённой основе по представительству и защите социально – трудовых прав работников.

Условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат и иных форм поощрения, источник финансирования устанавливаются коллективным договором и фиксируются в Положении о доплатах и надбавках.

9.12. Рекомендовать установление доплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счёт средств работодателя в размере 20 – 50 процентов от оклада (должностного оклада), уполномоченного по охране труда – в размере 10 – 30 процентов от оклада (должностного оклада) за работу в должности председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного первичной профсоюзной организации по охране труда.

9.13. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобождённые от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители, профорганизаторы без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускаются в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством Российской Федерации предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящего пункта.

9.14. Изменение определённых сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов,

допускается помимо соблюдения общего порядка только с учётом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.15. Уполномоченный профсоюзной организации по охране труда, не освобождённый от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведён на другую работу и не может быть уволен по инициативе работодателя без предварительною согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

9.16. Стороны могут совместно принимать решения о представлении к присвоению почётных званий и награждению ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и активистов.

9.17. Работа в должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации, принимается работодателем во внимание и учитывается при поощрении работников, при отборе кандидатур на выдвижение.

9.18. Стороны признают гарантии освобождённых работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

– работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления прежней работы (должности) по прежнему месту работы в случае смены собственника имущества организации, изменения подведомственности организации, её реорганизации его правопреемник обязан предоставить равноценную работу. В случае ликвидации учреждения профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации – на срок до одного года;

– сохранение за освобождёнными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально – трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, настоящим соглашением.

X. Социальное партнёрство и координация действий Сторон настоящего Соглашения

<u>В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:</u>

10.1. Способствовать предупреждению коллективных трудовых споров, возникающих в сфере социально – трудовых отношений, принимать все зависящие от них меры по их урегулированию в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую комиссию по регулированию социально – трудовых отношений для ведения

коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению настоящего соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего Соглашения (приложение № 9).

10.3. При невозможности выполнения какого – либо положения (нормы) настоящего Соглашения работодатель обязан представить в отраслевую комиссию по регулированию социально – трудовых отношений:

– обоснование с указанием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) в установленный срок и/или в полном объёме;

– перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;

– протокол консультаций работодателя с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

Отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений обязана в месячный срок рассмотреть представленные материалы и принять мотивированное решение.

10.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально – экономической политики в отрасли, 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.

Взаимные консультации проводятся в срок не позднее 7 календарных дней со дня, следующего за днём поступления от Стороны письменного уведомления.

10.5. Обеспечивать участие представителей другой Стороны настоящего соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего соглашения и его выполнением.

Образовательным организациям Горномарийского муниципального района, первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия.

10.6. Гарантировать возможность участия представителей работников в работе конференций, совещаний, собраний работников отрасли образования, оперативных совещаний работодателей по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего соглашения, коллективных договоров.

10.7. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней, комиссий по охране труда, по специальной оценке условий труда, по социальному страхованию, по трудовым спорам, трёхступенчатого контроля, контроля за

организацией питания, пенсионной комиссии, комиссии по списанию материальных средств.

10.8. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Документы по запросу одной из Сторон предоставляются в срок не позднее 3-х календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.9. Осуществлять систематический анализ, обобщение опыта заключения коллективных договоров, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально – трудовых отношений.

В течение трёх месяцев со дня подписания настоящего соглашения обеспечить заключение (корректировку) коллективных договоров.

10.10. Способствовать формированию объединения работодателей отрасли образования Горномарийского муниципального района.

10.11. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности Сторон настоящего соглашения по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли образования.

МУ Горномарийский РОО обязуется:

10.12. Взаимодействовать с Районной организацией Профсоюза при подготовке и проведении заседаний, советов и совещаний по вопросам реформирования системы образования, затрагивающим трудовые и социально – экономические права и интересы работников образовательных организаций Горномарийского муниципального района.

10.13. Информировать Районную организацию Профсоюза об освобождениях и назначениях руководителей муниципальных образовательных организаций Горномарийского муниципального района. При назначении руководителя на конкурсной основе в состав конкурсной комиссии включать представителя Районной организации Профсоюза.

10.14. В случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, не допускать издания приказов, затрагивающих трудовые интересы работников отрасли образования, без согласования с Районной организацией Профсоюза.

Заблаговременно направлять в Районную организацию Профсоюза для согласования проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально – трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивать непосредственное участие представителей Районной организации Профсоюза в их разработке.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным учреждениям, учитывается мотивированное мнение Районной организации Профсоюза.

В обязательном порядке рассматривать решения отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и заключения Районной организации Профсоюза по направленным им проектам законодательных актов, нормативно – правовых и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Образовательным организациям Горномарийского муниципального района, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок подготовки, прохождения и принятия локальных нормативных актов, других правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. При этом порядок согласования может конкретизироваться в коллективных договорах.

10.15. Содействовать осуществлению в учреждениях процедуры установления либо изменения условий труда с учётом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим соглашением. Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны обеспечивать друг друга информацией по этим вопросам.

10.16. При определении рейтинга образовательных организаций, стимулировании труда руководителей, представлении руководителей к наградам учитывать мнение профсоюзов, результаты выполнения коллективных договоров, отраслевого регионального соглашения и настоящего Соглашения.

10.17. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

Форма расчетного листа

Организация:

Подразделение: Основное подразделение

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Фамилия, имя, отчество
Организация:
Подразделение:

К выплате:
Должность: Учитель 1 категории
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
						НДФЛ		
Больничный						Профсоюзные взносы		
Больничный за счет работодателя						**Выплачено:**		
доплата за сельские								
другая дополн.работа								
Заведование кабинетом								
Нагрузка								
Проверка тетрадей								
Вознаграждение за классное руководство								
Оплата по окладу								
другая дополн.работа								

Долг предприятия на начало | Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с вредными условиями труда

1. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, уборкой санузлов, проведением их дезинфекции.
2. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
3. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарений и выпечки.
4. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
5. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
6. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
7. Работа за дисплеем ЭВМ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

ПЕРЕЧЕНЬ
минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях отрасли образования

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся, воспитанников, находящихся непрерывно в образовательных организациях в течение учебного года.
2. Социальные услуги, предоставляемые лицам, находящимся в социально – опасном положении.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день

1. Главный бухгалтер.
2. Заместитель главного бухгалтера.
3. Руководитель группы (главный специалист).
4. Ведущий бухгалтер.
5. Заведующий отделом методического кабинета.
6. Ведущий специалист.
7. Заведующий отделом хозяйственно-эксплуатационной группы.

Локальными нормативными актами, согласованными с выборными профсоюзными органами, коллективными договорами данный перечень может быть расширен.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательной организации.

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии с п.5 ст.47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательной организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от

работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на педагогическую работу по окончании профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, если учёбе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации; он может быть использован частями.

7. Продолжительность и время предоставления длительного отпуска, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом образовательной организации.

Длительный отпуск руководителю образовательной организации оформляется распорядительным актом органа управления образованием.

Очерёдность предоставления длительного отпуска устанавливается по времени подачи заявления.

9. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

11. Выход в длительный отпуск каждые 10 лет не обязателен. Излишний стаж продолжительность отпуска не увеличивает. При повторном получении длительного отпуска стаж исчисляется со дня начала предыдущего. Если работодатель не мог предоставить работнику длительный отпуск, то работа с этого дня входит в стаж, дающий право на повторный отпуск.

12. Время длительного отпуска сроком до одного года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурные до износа
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары до износа
4.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных образовательных организаций	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

7.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
8.	Дворник; уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1 6 пар
9.	Кладовщик; подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
10.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
11.	Электрик	Халат Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	до износа дежурные дежурные
12.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	до износа
13.	Рабочий по обслуживанию зданий	Халат или костюм вискозно - лавсановый Рукавицы или перчатки Очки защитные Перчатки резиновые	до износа до износа до износа дежурные
14.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный	до износа до износа до износа до износа
15.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
16.	Заведующий складом	Халат Рукавицы или перчатки	до износа до износа
17.	Заместитель руководителя по административно – хозяйственной работе (завхоз)	Халат Рукавицы или перчатки	до износа до износа

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, условия их выдачи

Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с вредными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	100 мл
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Очищающие кремы, гели и пасты	Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты	200 мл

Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным профсоюзным органом. Нормы выдачи указываются в трудовом договоре работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, предоставляемые работникам образования при проведении аттестации

1. Работодатель:

1.1. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливает;

– по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью;

– письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– аттестацию на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории работников, являющихся членами профсоюза, и других работников, делегировавших полномочия первичной и районной организациям в установленном законом порядке представлять их интересы в трудовых и связанных с трудом отношениях с работодателем, проводит с участием представителей профсоюза в порядке и на условиях, установленных отраслевыми нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, коллективным договором;

– осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

– признаёт значимость работы в должности председателя профсоюзной организации, в составе выборного профсоюзного органа и учитывает это при аттестации работников;

– направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

1.2. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

– при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

– при переходе из негосударственной образовательной организации, а также из организаций и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с установленным порядком;

– при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

– в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профилей деятельности (работы) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	**Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1**
учитель	методист (в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях)
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый
учитель, педагог-психолог, социальный педагог	тьютор
старший воспитатель	воспитатель дошкольной образовательной организации
воспитатель дошкольной образовательной организации	старший воспитатель
педагог-психолог	учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную

	деятельность по адаптированным образовательным программам, воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
методист в организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
педагог дополнительного образования	педагог - организатор
преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель в организациях, осуществляющих образовательную

	деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель музыки профессиональной образовательной организации	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, концертмейстер организации дополнительного образования
тренер-преподаватель	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель того же предмета в общеобразовательной организации
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
мастер производственного обучения	преподаватель профессиональной образовательной организации
преподаватель профессиональной образовательной организации	мастер производственного обучения

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы дополнениями и изменениями настоящего Соглашения.

Оплата труда в соответствии с данным пунктом осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в течение срока действия имеющейся квалификационной категории.

1.3. Производит оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

– выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком сроком не более 2-х лет;

– возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращением численности и штата работников образовательной организации сроком на 1 год,

– выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых Сил России сроком не более 2-х лет;

– окончания срока действия квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;

– завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

- окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истёк срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока её установления), сроком не более 2 лет;

- выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года.

1.4. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности, могут претендовать на установление квалификационной категории в соответствии с Порядком проведения аттестации.

2. Оплата труда в вышеперечисленных случаях по заявлению работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации.

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне образовательной организации (для государственных образовательных организаций) или муниципалитета (для муниципальных образовательных организаций), при обязательном соблюдении требований, установленных пунктами 36 и 37 Порядка проведения аттестации.

4. Педагогический работник, имея высшую квалификационную категорию по должности «учитель», имеет право подать заявление с целью

установления высшей квалификационной категории по другим педагогическим должностям.

5. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

6. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

7. По соглашению между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

– при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

– в случае окончания срока действия имевшейся у работника квалификационной категории в период длительной командировки, длительного отпуска;

– в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одной образовательной организации в другую образовательную организацию на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения штатной численности, реорганизации, ликвидации образовательной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к территориальному отраслевому соглашению по образовательным организациям Горномарийского муниципального района на 2023 – 2026г.г.

СОСТАВ
отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением территориального отраслевого соглашения по образовательным организациям Горномарийского муниципального района, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами соглашения разногласий

От Горномарийской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

№№ п/п	Фамилия, имя, отчество членов комиссии	Занимаемая должность	Телефон
1	Баластаева Оксана Владимировна	Председатель Районной организации Профсоюза	7-14-18 8 – (906)-137-58-25
2	Кузнецова Светлана Герасимовна	Председатель профкома МБОУ Емешевская средняя общеобразовательная школа	8 – (919)-417-41-05
3	Микушкина Оксана Анатольевна	Председатель профкома МБОУ «Крайнешешмарская ООШ»	8 - (960)-097-42-78
4	Фадеева Наталия Георгиевна	Председатель профкома МБДОУ детский сад «Петушок»	8- (905)-008-34-31
5	Исаева Анастасия Рафаиловна	Председатель Совета молодых педагогов Районной организации Профсоюза	8 – (902) -664-98-62

От муниципального учреждения «Отдел образования администрации Горномарийского муниципального района»

№№ п/п	Фамилия, имя, отчество членов комиссии	Занимаемая должность	Контакт - Телефон
1	Юшакова Татьяна Леонидовна	Руководитель МУ Горномарийский РОО	7-14-18 8- (960)-091-38-27
2	Оплева Елена Зотиковна	Директор МБОУ «Пайгусовская СОШ»	8 – (906)-335-62-30
3	Николаева Ольга Николаевна	Директор МБОУ «Сурская ООШ»	8 – (967)–756-28-03
4	Шестакова Марионелла Юрьевна	Заведующая МБДОУ детский сад «Петушок»	8- (906) – 138-93-09
5	Кондукова Елена Георгиевна	Председатель Совета наставников Районной организации Профсоюза	8- (906)-335-35-85

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 56 (пятьдесят шесть) листов

Руководитель _____ /Т.Л.Юшакова/