

Муниципальное учреждение
«Отдел образования и молодежи
администрации муниципального
образования «Килемарский
муниципальный район»

Килемарская районная организа-
ция профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Муниципальным учреждением
«Отдел образования и молодежи
администрации муниципального образования
«Килемарский муниципальный район» и
Килемарской районной организацией профессионального
союза работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2018-2021 г.г.**

ПОДПИСАНО СТОРОНАМИ:

Руководитель МУ «Отдел обра-
зования и молодежи администрации
Килемарского муниципального рай-
она»


Т.В. Обухова



Председатель Килемарской рай-
онной организации профсоюза работ-
ников народного образования и науки
РФ


В.И. Серебрякова



«28» февраля 2018г.

Проведена уведомительная регистрация
в Департаменте труда и занятости
населения Республики Марий Эл

Регистрационный номер 1099
от 12 10 2018 г.
Ответственное лицо:

пгт. Килемары
2018 год

Содержание	Стр.
Общие положения	4
Обязательства сторон в области экономики, развития социально-го партнёрства и управления образованием	5
Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	8
Оплата и нормирование труда	20
Охрана труда	28
Социальные гарантии, льготы, компенсации	34
Гарантии профсоюзной деятельности	41
Контроль за выполнением Соглашения	44
Приложение № 1. Положение об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район».	46
Приложение № 2. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций	80
Приложение №3. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Килемарского района длительного отпуска сроком до одного года	87
Приложение №4. Перечень профессий и должностей работников образовательных организаций, которым в связи с неблагоприятными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.	89
Приложение №5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам в размере от 4 % до 12 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)	90
Приложение №6. Перечень профессий (должностей) работников образовательных организаций, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, и размере выплат.	91
Приложение №7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных организаций.	94
Приложение № 8. Нормы бесплатной выдачи работникам образовательных организаций смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.	96
Приложение № 9. Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда.	97
Приложение № 10. Положение о комиссии по заключению территориального отраслевого соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих	101

разногласий и обеспечению контроля выполнения соглашения.	
Приложение № 11. Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования.	105
Приложение № 12. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	105
Приложение № 13. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	106
Приложение № 14. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при подготовке и проведении аттестации.	107

Условные обозначения,
применяемые в тексте настоящего Соглашения

Отдел образования - Муниципальное учреждение «Отдел образования и молодежи администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район».

Районная организация Профсоюза – Килемарская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Комиссия - Комиссия по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

КД – коллективный договор

ТД – трудовой договор

ПВТР - Правила внутреннего трудового распорядка

Учреждение – муниципальное образовательное учреждение (казённое, бюджетное, автономное учреждение, организация)

Работодатель – непосредственно работодатель (образовательное учреждение), представитель работодателя (руководитель учреждения)

ЛНА – локальный нормативный акт

ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации, профком, председатель

РФ, Россия – Российская Федерация

СОУТ – специальная оценка условий труда

СУОТ - система управления охраной труда

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Муниципальным учреждением «Отдел образования и молодежи
администрации муниципального образования
«Килемарский муниципальный район» и
Килемарской районной организацией профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2018-2021 г.г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее территориальное отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Марий Эл, региональным отраслевым Соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных организаций Республики Марий Эл на 2018 – 2020 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

-Муниципальное учреждение «Отдел образования и молодежи администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район» (в дальнейшем - Отдел образования), являющий в соответствии со статьёй 34 Трудового кодекса Российской Федерации полномочным представителем работодателей (муниципальных образовательных учреждений) и, согласно части 2 статьи 45 ТК РФ, - органа местного самоуправления;

-Килемарская районная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице её выборных органов (далее –организация Профсоюза, райком Профсоюза, председатель), являющаяся полномочным представителем работников муниципальных образовательных учреждений.

- Действие Соглашения распространяется:

- на работодателей, подведомственных Отделу образования, не заявивших официально мотивированный письменный отказ от присоединения к Соглашению в установленном законом порядке и сроки;

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

- на работников – членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателями подведомственных Отелу образования учреждений;

- на работников, не состоящих в Профсоюзе, в том числе в учреждениях, не имеющих первичные профсоюзные организации, официально в письменной форме наделивших организацию Профсоюза и её выборные органы представлять их интересы в коллективных переговорах по заключению настоящего Соглашения, на условиях, определённых организацией Профсоюза.

1.3. Соглашение является правовым актом, который устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования, а также определяет условия

оплаты, режима и охраны труда, минимальные гарантии, компенсации и льготы работников на территориально-отраслевом уровне.

1.4. Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров (далее – КД), трудовых договоров (далее – ТД) с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение не ограничивает права работодателей в предоставлении работникам дополнительных социально-экономических льгот и гарантий.

1.5. Настоящее Соглашение заключено на 3 года и вступает в силу с 01 марта 2018 года. По взаимной договорённости сторон действие Соглашения может быть продлено на срок не более трёх лет.

В период действия Соглашения в него могут вноситься изменения, не ухудшающие положение работников. Изменения могут вноситься любой из сторон, его подписавших, по взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, доводятся до сведения всех заинтересованных сторон. При всяком пересмотре Соглашения условия труда работников не могут быть изменены в сторону ухудшения. В случае принятия органами государственной власти и (или) органами местного самоуправления решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в силу автоматически.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства 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.

1.7. Соглашение открыто для присоединения к нему в установленном законом порядке работников учреждений образования, работодателей, не уполномочивших ранее Стороны на его заключение.

1.8. Профсоюзные организации образовательных организаций не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ, РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

**Стороны принимают на себя следующие обязательства:
Добиваться:**

2.1. Выполнения майских Указов Президента России В.В. Путина от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в том числе по доведению средней заработной платы педагогических работников до размера, определённого «дорожной картой» региона.

2.2. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренного консолидированным бюджетом финансирования по всем статьям экономической классификации расходов.

2.3. Повышения размера базовых ставок (базовых окладов) применяемой в настоящее время системы оплаты труда до уровня не ниже размера МРОТ, устанавливаемого Правительством РФ для оплаты труда работников бюджетных учреждений.

2.4. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении Государственной итоговой аттестации обучающихся (далее – ГИА) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Порядок, размер и условия выплат устанавливаются Министерством образования Республики Марий Эл.

2.5. Добиваться для муниципальных учреждений образования включения в расходную часть районного бюджета средств на обеспечение безопасности и правопорядка в учреждениях образования, оплату командировочных расходов в период повышения квалификации, аттестации специалистов и руководителей учреждений образования.

Обеспечивать:

2.6. Соблюдение принципов социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ), коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений работников и работодателей, выполнение обязательств и договорённостей, определённых настоящим Соглашением.

2.7. Работу двухсторонней отраслевой комиссии в рамках обязательств сторон настоящего Соглашения согласно положению.

2.8. Своевременное внесение изменений в локальные нормативные акты (далее – ЛНА) (КД, ТД, положения) по установлению работникам размера оплаты труда на начало учебного года.

2.9. Объективность и гласность установления работникам поощрительных выплат (премий), обоснованность размера компенсационных выплат за выполнение дополнительной (неаудиторной) работы, не входящей в прямые обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками работников по занимаемым должностям и профессиям.

2.10. Соблюдение трудового законодательства, процедуры учета мотивированного мнения выборных органов районной и первичных организаций Профсоюза во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, КД, настоящим Соглашением. Планировать и осуществлять совместные мероприятия по контролю соблюдения работодателями трудового законодательства, предупреждению и устранению выявленных нарушений.

2.11. Соответствие ЛНА по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей действующему трудовому законодательству.

2.12. Учет мнения ВОППО при подготовке предложений учредителем по созданию автономных учреждений путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

2.13. Проведение регулярного анализа и размещения его на официальных сайтах сторон настоящего Соглашения не реже 1 раза в квартал по следующим направлениям:

- динамика изменений средней заработной платы всех профессиональных квалификационных групп и уровней в разрезе образовательных организаций;
- соблюдение сроков выплаты заработной платы, установленных настоящим Соглашением;
- обеспеченность образовательных организаций основными (педагогическими) специалистами;
- производственный травматизм;
- своевременность выплаты единовременного пособия выпускникам организаций высшего образования и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения (при наличии высшего образования и среднего профессионального образования) при поступлении впервые на работу в сельские образовательные организации - на хозяйственное обустройство по нормам, установленным Правительством Республики Марий Эл;
- полнота и своевременность возмещения расходов, связанных с оказанием социальной поддержки специалистам села (педагогическим работникам) по жилищно-коммунальным услугам;
- возмещение расходов работников, затраченных при поступлении на работу на предварительный медосмотр, санитарно-гигиеническое обучение, на приобретение бланков трудовой книжки и личной медицинской книжки.

Стороны рекомендуют работодателям и выборным органам первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО):

2.14. Соблюдать процедуру учета мотивированного мнения ВОППО при принятии ЛНПА.

2.15. Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства на локальном уровне; повышать эффективность и социальную направленность заключаемых в образовательных организациях КД.

Отдел образования обязуется:

2.16. Предоставлять работодателю по его запросу информацию об исполнении бюджета учреждения.

Информацию о размерах стимулирующего фонда учреждения направлять за подписью главного бухгалтера (по утверждённой форме) в образовательное учреждение в письменной форме.

Руководитель образовательного учреждения обязан направить копию документа руководителю выборного профсоюзного органа.

2.17. Содействовать участию ВОППО в управлении образовательной организацией через их представительство в органах самоуправления.

2.18. Осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.19. Учитывать мнение выборных органов районной организации Профсоюза, ВОППО и привлекать их к участию:

- в разработке нормативных правовых актов, ЛНА по социально-трудовым отношениям, а именно: положений об оплате труда, (доплатах и надбавках, премировании); Правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР); инструкций по охране труда по должностям (профессиям) и по видам деятельности, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением, КД;

- в разработке планов, программ по развитию сферы образования;

- в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства работников;

- в планировании подготовки (повышения квалификации) и получения дополнительного профессионального образования педагогических и других работников;

- в процедуре проведения аттестации педагогического персонала на соответствие занимаемой должности и заявленной квалификационной категории;

- в работе комиссий по аттестации руководящих кадров, наградной, приёмке образовательных организаций по условиям труда к новому учебному году.

Районная организация Профсоюза через своих представителей:

2.20. Участвует в разработке и (или) проведении правовой экспертизы нормативных правовых актов (ЛНА), содержащих нормы трудового права.

2.21. Вносит в органы государственной власти и местного самоуправления, социальным партнёрам предложения по совершенствованию условий и оплаты труда работников.

2.22. Участвует в управлении образовательными организациями на условиях, определённых трудовым законодательством, КД и настоящим Соглашением.

2.23. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, вносит им предложения по устранению выявленных нарушений.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Работодателем для работников в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» является образовательная организация, представителем работодателя – руководитель (директор, заведующий), назначенный в порядке и с полномочиями, установленными трудовым законодательством, Уставом образовательной организации, иными нормативными правовыми актами.

3.2. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения осуществляются путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями ТД, соглашений.

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

При заключении ТД с педагогическими работниками и иными работниками, осуществляющими трудовую деятельность в образовательной организации учитывать особенности, определённые статьями 331, 351¹ ТК РФ.

ТД, не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (иного уполномоченного им лица). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним ТД в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного ТД. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного ТД. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Работодатель обязан при приеме на работу до подписания с работником ТД ознакомить его под роспись с Уставом, КД, положением об оплате труда (доплатах и надбавках), положением либо иным ЛНА о защите персональных данных работников, ПВТР, графиком работы, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и иными ЛНА, действующими в образовательной организации и содержащими нормы трудового права, с настоящим Соглашением. Полный перечень ЛНА для ознакомления лица, поступающего на работу, до подписания с ним ТД определяется ПВТР либо иным ЛНА.

3.4. Работодатель в связи с производственной необходимостью на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н и п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников... (утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276) может по рекомендации аттестационной комиссии учреждения принять на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы», установленных в разделе «Требования к квалификации».

При этом лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа № 761н, но прошедшие хотя бы однажды процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной

категории, могут претендовать на установление квалификационной категории в соответствии с вышеназванным Порядком аттестации.

3.5. Трудовые договоры могут заключаться с работником как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более 5 лет (срочный ТД), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. При заключении ТД впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования работника оформляется работодателем.

При заключении ТД с работником запрещается требовать с лица, поступающего на работу, документы помимо документов, определённых ст. 65 ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ.

Заключение срочного ТД допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ или иными федеральными законами, срочный ТД может заключаться по соглашению сторон ТД без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной ТД, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Срок действия ТД с руководителем учреждения определяется соглашением сторон ТД, нормативным правовым актом Отдела образования.

Увольнение руководителя, а также заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера, состоящих в Профсоюзе, по виновным действиям, по итогам аттестации на соответствие занимаемой должности и по сокращению численности или штата работников в результате реорганизации учреждения производится с учётом мотивированного мнения выборных органов первичной и городской организаций Профсоюза в порядке, определённом статьёй 373 ТК РФ.

3.6. Работник имеет право заключать ТД с неограниченным числом работодателей для выполнения другой регулярной работы в свободное от основной работы время (по совместительству) на условиях, определённых ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе и по основному месту работы.

Особенности работы по совместительству педагогических работников, помимо главы 44 ТК РФ, регламентируются постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.7. Изменение определённых сторонами условий ТД, в том числе возложение дополнительных обязанностей (неаудиторной работы), не входящих в должностные обязанности по основной работе, перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон ТД, за исключением случаев, определённых ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий ТД заключается в письменной форме.

3.8. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами условий ТД без изменения трудовой функции работника по причи-

нам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий ТД, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника и ВОППО, если работник является членом Профсоюза, в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.9. Структура ТД определяется соглашением сторон ТД. При этом условия ТД, порядок его заключения и расторжения определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, иными ЛНА.

ТД работника должен содержать обязательные сведения и условия, определённые частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, в том числе его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного (конкретного) размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размер и условия установления компенсационных и стимулирующих выплат. Включение в ТД дополнительных условий осуществляется по соглашению сторон ТД. После включения дополнительных условий в ТД они становятся обязательными для сторон ТД.

ТД не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, КД, настоящим Соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в ТД, то они не подлежат применению.

Включение в ТД условий об испытании при приёме на работу производится только по соглашению сторон ТД и в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.10. Расторжение ТД с работником по инициативе работодателя или работника должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.11. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

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

3.12. При определении режима рабочего времени и времени отдыха работников работодатели руководствуются российским трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

3.13. В образовательных организациях устанавливаются для работников следующие виды продолжительности рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю - для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- сокращённая продолжительность рабочего времени в неделю – для педагогического и иного персонала в соответствии с ТК РФ;
- неполное рабочее время (неделя, день) – по соглашению сторон ТД, а также в случаях, определённых ТК РФ.

3.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников, в том числе:

для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. Конкретная норма продолжительности их рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями) в зависимости от занимаемой должности, особенностей труда педагога и (или) его специальности;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности;
- для женщин, работающих в сельской местности, - 36-часов в неделю;
- для других категорий работников норма сокращённой продолжительности рабочего времени определена ст. 92 ТК РФ.

3.15. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий продолжительность рабочего времени в неделю, продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены), начало и окончание рабочего дня (смены), перерывов для отдыха и питания, чередование рабочих и выходных дней, количество выходных дней, определяется для каждого квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп работников с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается КД, ПВТР, графиками работы, ТД, иными ЛНА в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.16. В целях упорядочения рабочего времени педагогических работников, стороны настоящего Соглашения договорились руководствоваться Положением об особенностях режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждений, подведомственных Отделу образования (приложение № 2).

3.17. Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность (учителей, воспитателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – ПДО)), состоит из нормируемой части (преподавательской работы), которая регулируется расписанием уроков (занятий), утверждаемым работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определённая ТД, ПВТР, графиками работы, включает в себя:

выполнение обязанностей, связанных с участием в педагогических и методических советах, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению и воспитанию обучающихся;

периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса.

3.18. Педагогические работники могут с их письменного согласия наряду с работой, определённой ТД, за дополнительную оплату выполнять другую дополнительную педагогическую работу, связанную с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами и иная дополнительная работа).

3.19. Предельная продолжительность рабочего времени в неделю или суммарно в месяц для выполнения перечисленной в пунктах 3.16-3.17. дополнительной работы, регламентируется ПВТР, КД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с участием и с учётом мотивированного мнения ВОППО в соответствии со ст. 372 ТК РФ, при этом конкретизируется в ТД работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха других педагогических и иных работников регламентируется графиками работы (сменности), утверждаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО.

3.20. Стороны рекомендуют работодателям и ВОППО определить в КД, ПВТР:

- места для отдыха и питания работников;
- перечень работ, при выполнении которых по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания работникам невозможно, поэтому гарантировать им графиками работы возможность отдыха и питания в рабочее время;
- введение суммированного учёта рабочего времени для работников при выполнении отдельных видов работ по графикам сменности, скользящим графикам работы. Указать в ЛНА профессиональные квалификационные группы работников, продолжительность учётного периода (не более одного года), порядок введения суммированного учёта рабочего времени. Норму рабочих часов за учётный период определять из установленной для данной профессиональной квалификационной группы работников еженедельной продолжительности рабочего времени по производственному календарю на год.

3.21. Работа, выполняемая работником с его письменного согласия и по инициативе работодателя за пределами нормируемой продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете ра-

бочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, считается сверхурочной работой.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Порядок и условия привлечения работников к сверхурочной работе определяется ТК РФ.

3.22. Время каникул для обучающихся в общеобразовательных организациях, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском работников, считается рабочим временем педагогических и других работников, для которых данная организация является основным местом работы.

В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их нормируемой части рабочего времени до начала каникул по тарификации и дополнительной оплачиваемой работы.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в этот период выполняет работы в пределах своей трудовой функции и установленной ТД продолжительности рабочего времени.

3.23. Общим выходным днем является воскресенье.

В образовательных организациях (на работах) с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются графиком сменности (скользящим графиком работы). Перечень таких должностей (профессий) определяется КД или ПВТР.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, определенных ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случаях, определенных ТК РФ, настоящим Соглашением, учитывается мнение ВОППО.

3.24. Продолжительность рабочего дня (или смены), непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, выполняемых по расписанию уроков (занятий) с обучающимися (работа учителей, тренеров-преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования), где невозможно уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Продолжительность рабочего дня (смены) при 6-дневной рабочей неделе накануне выходного дня не должна превышать 5 часов.

3.25. Работникам образовательных организаций предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Для отдельных профессиональных групп работников образовательных организаций российским законодательством ежегодный основной оплачиваемый

мый отпуск установлен большей продолжительности, чем 28 календарных дней, в том числе для педагогических работников.

Конкретная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам установлена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в зависимости от типа и вида учреждения, занимаемой должности и категории обучающихся (лица с ограниченными возможностями здоровья или нуждающиеся в длительном лечении).

3.26. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Дополнительные отпуска предоставляются в календарных днях за фактически отработанное время в условиях, за которые он предоставляется. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском полностью.

Конкретный перечень работ, должностей и профессий, продолжительность дополнительных отпусков определяются КД, ТД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО. Для определения перечня работ, должностей и профессий работников с вредными и (или) опасными условиями труда, а также установления продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков руководствоваться Приложением № 6 к настоящему Соглашению.

3.27. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом учитываются права и интересы лиц, имеющих право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (несовершеннолетние, беременные женщины, жёны военнослужащих, ветераны военных действий и др.) в соответствии с действующим законодательством.

3.28. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Форма извещения (письменное уведомление, заблаговременно изданный приказ об отпуске) определяется ПВТР или иным ЛНА образовательной организации.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, выделенной комиссией учреждения или приобретённой самостоятельно по медицинским показаниям, отпуск предоставляется вне графика.

3.29. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а

также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях временной нетрудоспособности, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, КД, иным ЛНА.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.30. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и соглашению сторон ТД может быть заменена денежной компенсацией.

3.31. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы либо с оплатой за счет внебюджетных средств по следующим причинам:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – от 2 до 5 календарных дней;
- проводы сына на службу в армию, переезд на новое место жительства – от 1 до 3 календарных дней;
- поступление ребёнка в первый класс – один день 1 сентября;
- выполнение регулярной общественной работы в интересах коллектива (в составе ВОППО, комиссий по трудовым спорам, по социальному страхованию, охране труда, аттестации) при условии, если работнику за эту работу не установлена доплата за счёт средств работодателя, – от 3 до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, КД.

Полный перечень, продолжительность, порядок и условия предоставления таких отпусков определяются КД, иным ЛНА.

3.32. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются приложением № 3 настоящего Соглашения, КД, Уставом образовательной организации.

3.33. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников в соответствии с действующим законодательством РФ и соглашением сторон ТД.

Обеспечение гарантии занятости.

Стороны договорились:

3.34. Не допускать массового увольнения работников, экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

3.35. В марте и сентябре каждого года проводить анализ обеспеченности образовательных организаций основными (педагогическими) кадрами; итоги анализа рассматривать на заседаниях Комиссии, принимать меры по укомплектованию недостающими профильными специалистами.

3.36. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по закреплению в образовательных организациях основных (педагогических) работников.

3.37. Способствовать производственной и социальной адаптации выпускников организаций высшего образования и среднего профессионального образования, поступивших на работу в образовательные организации на педагогические должности в течение первых трёх лет работы, для чего:

- оказывать организационное и финансовое содействие работе районного объединения молодых специалистов педагогической направленности, занятий Школы молодого педагога по направлениям профессионального совершенствования и правового просвещения;

- в рамках ежегодного конкурса профессионального мастерства предусматривать номинацию «Педагогический дебют»;

- активизировать спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу с молодыми специалистами (молодёжные номинации в районных плановых мероприятиях с педагогическими кадрами).

3.38. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с увольнением работников в результате сокращения их численности или штатов. В случае, когда сокращение за год может превысить 10% от общего числа работников (в совокупности) всех образовательных организаций, подведомственных Отделу образования, разрабатывать с участием государственных органов труда и занятости мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование кадров, социальную защиту подлежащих увольнению работников, обеспечивать реализацию этих мероприятий.

3.39. Взаимодействовать с государственным органом управления образованием в Республике Марий Эл (Министерством) по совершенствованию системы аттестации педагогических и руководящих работников, соблюдению принципов коллегиальности, гласности, объективности при проведении процедуры аттестации на соответствие заявленной квалификационной категории.

3.40. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления в письменной форме районной организации Профсоюза и ВОШПО с указанием причин, количества работников, которые могут быть уволены, и мероприятий по их трудоустройству.

3.41. Определить следующие критерии массового увольнения работников:

3.41.1. Ликвидация организации независимо от численности работников;

3.41.2. Сокращение численности или штата работников, для которых данная образовательная организация является основным и единственным местом работы, в количестве:

- 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
- 20% - в течение 60 календарных дней;
- 30% - в течение 90 календарных дней.

Отдел образования, работодатели обязуется:

3.42. Информировать организацию Профсоюза и ВОППО не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по увольнению работников.

3.43. Содействовать обеспечению занятости работников, а именно:

- соблюдать условия ТД и иных ЛНА, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними отношения в соответствии с российским законодательством;
- реализовывать меры, предусмотренные трудовым законодательством, КД, настоящим Соглашением по защите работников в случае увольнения или приостановки деятельности образовательной организации по любым основаниям;
- предоставлять работникам в период после предупреждения их об увольнении по сокращению численности или штата оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в КД.

Стороны договорились:

3.44. Создавать условия для повышения конкурентоспособности педагогических кадров на рынке труда, для чего:

- обеспечивать им условия для подготовки (повышения квалификации), получения дополнительного профессионального образования для нужд образовательной организации в порядке, определённом КД, и в соответствии с квалификационными требованиями к педагогическим должностям, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 26.08.2010 г. № 761н.;
- проводить конкурсы профессионального мастерства, учитывать их результаты при аттестации работников, установлении стимулирующих выплат;
- принимать меры поэтапного технического оснащения рабочих мест с учётом внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу образовательных услуг.

3.45. В период массового увольнения работников принимать меры по их трудоустройству на имеющиеся вакансии в других образовательных организациях, подведомственных Отделу образования, а также на рабочие места, занимаемыми временными работниками, совместителями. Организовывать

для них бесплатную консультацию органов службы занятости по выбору трудоустройства, возможности профессионального обучения. По соглашению с органами службы занятости использовать возможность досрочного (до двух лет) выхода увольняемых работников на пенсию.

3.46. Применять с согласия работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением численности или штата, режим неполного рабочего времени (рабочей недели, рабочего дня) и других мер, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускать одновременного увольнения по этому основанию двух работников из одной семьи.

Во всех случаях увольнения работников - членов Профсоюза в результате сокращения численности или штата работников соблюдать процедуру учёта мотивированного мнения ВОППО, предусмотренную статьёй 373 ТК РФ (приложение № 13).

3.47. Не допускать увольнения работников по сокращению численности или штата за два года до наступления срока, установленного для выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе на досрочную трудовую пенсию.

3.48. При проведении процедуры сокращения численности или штата педагогических работников установить следующие отраслевые критерии высокой производительности труда и квалификации (часть первая статьи 179 ТК РФ) для определения преимущественного права работника на оставление на работе:

3.48.1. Соответствие полученной в сфере основного либо дополнительного профессионального образования специальности профилю работы (занимаемой должности).

3.48.2. Уровень образования (высшее образование или среднее профессиональное образование; учёная степень по профилю работы).

3.48.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.

3.48.4. Динамика учебных достижений обучающихся.

3.48.5. Наличие отраслевых и государственных наград, почётных званий, знаков отличия.

3.48.6. Дополнительное профессиональное образование (специализация), влияющее на качество образовательной услуги по занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению работодателя.

3.48.7. Непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности (не реже одного раза в три года).

Районная организация Профсоюза обязуется:

3.49. Осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости населения. Вносить Отделу образования, работодателям предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

3.50. Добиваться через КД сохранения и создания рабочих мест, обеспечения подготовки (повышения квалификации) и (или) дополнительного

профессионального образования работников, предоставления работникам дополнительных гарантий и компенсаций за счёт средств работодателя.

3.51. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза по вопросам занятости, приёма на работу и увольнения.

3.52. Участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства работников, в деятельности Советов молодых специалистов, в процедуре проведения аттестации педагогических и руководящих кадров.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами РМЭ, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления Килемарского муниципального района, с приложением № 1 настоящего Соглашения.

Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) за норму рабочего времени (норму преподавательской работы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный федеральным и региональным законодательством, отраслевыми федеральным, региональным и настоящим территориальными соглашениями.

4.2. Работодатели с учётом мнения ВОППО:

4.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников, утверждаемое в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия ЛНА, которое является приложением к КД.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение базовой части заработной платы (НЕ МЕНЕЕ 70%), размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми федеральным, региональным и настоящим территориальным соглашениями;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- норм труда для педагогических работников, утверждённых приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601);

- определения перечня, размеров и условий выплат компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, в том числе за неаудиторную (дополнительную) работу сверх обязанностей по занимаемой должности (профессии), определённых ТД (соглашением к ТД);

- определения перечня, размеров и условий выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, определяемых на основе формализованных критериев достижения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательных организаций;

- применения демократических процедур для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, создания комиссии по оценке эффективности работы сотрудников на паритетных началах с представительным органом работников (ВОППО).

4.3. ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО (иного представительного органа работников). Об изменении систем либо условий оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за два месяца.

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, наличия государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, стажа работы в образовательной организации – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление надбавки;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия РФ – со дня присвоения, награждения;

при присуждении учетной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменения в заработной плате (исходя из более высокого размера) производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. При разработке ЛНА по оплате труда наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда и условий оплаты труда, регламентируемых российским законодательством, следует:

4.5.1. Своевременно вносить письменные изменения в ТД работников в форме дополнительных соглашений со дня наступления изменений.

4.5.2. Утверждать штатное расписание, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации, исходя из целесообразности, объема и качества образовательных услуг, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда с учётом выполнения «дорожной» карты по обеспечению размера средней заработной платы педагогических работников на текущий год.

4.5.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, последняя вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.5.4. Штаты педагогического персонала формировать с учётом установленной законодательством предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) устанавливать соответствующую компенсационную доплату как за увеличение объема выполняемой работы (расширение зоны обслуживания) либо стимулирующую надбавку за интенсивность труда. Размеры выплат определять положением об оплате труда, принимаемого с учётом мнения ВОППО.

4.5.5. При введении новых штатных должностей не основного (педагогического) персонала учитывать целесообразность их введения, наличие ФОТ и мнение представительного органа работников (ВОППО).

4.6. Условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), условия установления и размер компенсационных и стимулирующих выплат, конкретизируются работодателем применительно к каждому работнику в ТД (дополнительных соглашениях к ТД) в форме, понятной работнику и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), указывать этот размер в ТД. Размер выплат, устанавливаемый в процентах, баллах и других единицах измерения, указывать в этих единицах с конкретизацией условий, при достижении которых они осуществляются.

4.7.Перечень, порядок и общие принципы установления компенсационных и стимулирующих и иных выплат, осуществляемые в образовательных организациях, подведомственных Отделу образования, определены приложением №1 к настоящему Соглашению.

4.8.Если работнику с его письменного согласия поручается дополнительная работа по другой профессии (должности), размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД, устанавливается по соглашению сторон ТД с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой (замещаемой) должности (профессии) исходя из сложности и объёма выполняемой работы, занятости работника по основной и совмещаемой профессии (должности).

4.9.Порядок работы по внешнему и внутреннему совместительству регулируется трудовым законодательством.

Продолжительность работы по совместительству для педагогических работников определяется частью шестой ст. 282 ТК РФ, постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

4.10.Если на работника с его письменного согласия возлагаются дополнительные обязанности (неаудиторная работа), размер доплаты определяется по соглашению сторон трудовых отношений на основании действующего в учреждении ЛНА, принятого работодателем с учётом мнения ВОППО, и оформляются дополнительным соглашением к ТД.

Доплата за выполнение работником обязанностей классного руководителя осуществляется в размере не ниже размера, выплачиваемого на декабрь 2013 г. Порядок и условия осуществления выплаты определяются ЛНА учреждения, принятым с учётом мнения ВОППО.

4.11.Работа, производимая работником с его письменного согласия по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и оплачивается в повышенном размере, определённом КД, ТД, но не ниже размера, определённого статьёй 152 ТК РФ.

Работа воспитателей и младших воспитателей вследствие неявки сменя-

ющего работника или родителей оплачивается как сверхурочная работа: в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере.

4.12. Каждый час работы в ночное время с 22 часов вечера до 6 часов утра оплачивается в повышенном размере – не менее 50 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

Стороны рекомендуют работодателям при наличии ФОТ устанавливать педагогическим работникам повышенную оплату труда за регулярную работу по расписанию уроков (занятий) с обучающимися в вечернее время в размере не ниже 20 % за каждый час работы с 18 до 21 часа.

4.13. Компенсационная доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается работнику ЛНА с учётом мнения ВОППО по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест – на период её действия) в размере от 4 до 12 % пропорционально времени работы в данных условиях и закрепляется в ТД (дополнительном соглашении к ТД) работника.

Доплата работнику за вредные и (или) опасные условия труда не может быть отменена до проведения специальной оценки условий труда, по которой условия труда признаны нормальными (оптимальными либо допустимыми).

Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, иные гарантии и компенсации, а также минимальный размер выплат установлен приложениями № 5, 6 к настоящему Соглашению, а также КД.

4.14. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, либо благотворительные средства, могут направляться работодателем с учётом мнения ВОППО на выплаты стимулирующего характера, иные социальные выплаты работникам в соответствии с положением о направлениях расходов этих средств (сметой).

4.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера МРОТ, установленного законодательством РФ.

Если работник выполняет работу в режиме неполного рабочего времени, в том числе по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в служебной командировке, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т.п.), то в этом случае оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ.

4.16. Норма учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников определяется приказом № 1601.

4.17. При нормировании труда отдельных рабочих профессий использовать следующие нормы:

- для уборщиков служебных помещений - 0,5 штатной единицы на каждые 250 квадратных метров убираемой площади пола;

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

4.18. 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 образовательной организации (город, село), уровня квалификации работника, наличия почётных званий и наград, стажа, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами.

4.19. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется в повышенном размере с учётом квалификационной категории в следующем порядке:

4.19.1. Независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

4.19.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от продолжительности перерыва;

4.19.3. По должностям работников, по которым применяется наименование «старший», - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

4.19.4. За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой работнику не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных приложением 14 к настоящему Соглашению, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

Оплата труда работников в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по заявлению работника и с учётом мнения ВОППО на основании настоящего Соглашения, КД.

4.20. Размер заработной платы работнику с учётом вышеназванных показателей определяется при поступлении на работу.

В период трудовых отношений с данным работодателем изменение заработной платы производится в зависимости от изменений учебной нагрузки (педагогической работы), объёма выполняемой работы, других показателей, влияющих на оплату труда работника.

4.21. Заработная плата педагогических работников устанавливается ежегодно на начало учебного года (тарифицируется) в зависимости от объёма выполняемой работы, количества классов (групп), учебных планов и программ, обеспеченности кадрами и других индивидуальных условий, влияющих на уровень оплаты труда работника.

Тарификация педагогических работников проводится в сроки (по графику) согласно приказу начальника управления образования с учётом мнения и с участием ВОППО и выборных органов организации Профсоюза.

Тарификация производится отдельно по полугодиям, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

Особенности установления заработной платы (тарификации) учителей, работающих по индивидуальной программе с больными детьми, определяются положением об оплате труда образовательной организации в соответствии с настоящим Соглашением (приложение № 1).

4.22. Заработная плата руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливается в соответствии с разделом приложения № 1 к настоящему Соглашению.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется ТД в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба (объёма) управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются нормативным правовым актом Отдела образования, принятым с учётом мнения выборного органа районной организации Профсоюза, на основе формализованных критериев достижимых результатов работы образовательной организации, измеряемых качественными и количественными показателями (приложение 1). Условия и порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяются ЛНА образовательной организации, принятым с учётом мнения ВОППО.

4.23. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании действующего положения по письменному заявлению работника и с учётом мнения ВОППО.

4.24. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя (учредителя), оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Конкретный размер оплаты всех случаев простоя, условия пребывания (отсутствия) работников на рабочем месте в период простоя устанавливаются КД, ТД, ЛНА.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования, аварийной (опасной для жизни и здоровья работников и обучающихся) ситуацией и другими причинами, которые делают невозможным выполнения работником его тру-

довой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.25. За время работы в период каникул для обучающихся в общеобразовательных организациях, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательно-воспитательного процесса) для обучающихся (воспитанников) образовательных организаций всех типов по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда основных педагогических работников, включая внутренних совместителей, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены занятий (образовательно-воспитательного процесса) по указанным выше причинам.

4.26. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых КД и ТД.

4.27. Установить сроки выплаты заработной платы работникам образовательных организаций, подведомственным Отделу образования:

за первую половину рабочего месяца: 30 числа текущего месяца;

за вторую половину рабочего месяца: 15 числа следующего за отчётным периодом месяца.

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

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты времени отпуска и других выплат, причитающихся работнику, выплата производится с учетом денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется КД образовательной организации.

Отдел образования, работодатели обязуется:

4.28. Нести ответственность за инкассацию денежных средств к месту выдачи заработной платы работникам.

Обеспечить соблюдение сроков, периодичности и полноты выплаты заработной платы работникам.

4.29. При выплате заработной платы извещать в письменной форме (расчетные листки) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть 1 статьи 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ВОППО в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ при принятии ЛНА, и является приложением к КД.

4.30. Предоставлять возможность работникам по их желанию ознакомиться с табелем учёта рабочего времени перед его подачей в бухгалтерию.

4.31. Учитывать мнение ВОППО в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ при принятии ЛНА, в случаях установления размера заработной платы (тарификации) работникам, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат.

Организация Профсоюза обязуется:

4.32. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства об оплате труда в соответствии с планом мероприятий сторон Соглашения по его реализации и Положением Килемарской районной организации Профсоюза.

4.33. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза в досудебном и судебном решении трудовых споров по оплате труда.

4.34. Участвовать в разработке нормативных и локальных правовых актов по оплате и нормированию труда, в комиссии по тарификации.

4.35. Оказывать помощь представителям работодателей по их просьбе в разработке и проведении правовой экспертизы ЛНА по оплате труда.

V. ОХРАНА ТРУДА.

Стороны берут на себя обязательства:

5.1. Осуществлять меры по обеспечению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для расширения этого права ежегодно заключать в образовательных организациях соглашения по охране труда между администрацией и выборным органом первичной профсоюзной организации. Не реже двух раз в год контролировать исполнение с оформлением акта о выполнении Соглашения.

5.2. Обеспечивать контроль выполнения работодателями:

5.2.1. ТК РФ, федеральных и региональных законов, нормативных правовых актов органов государственной и муниципальной власти об охране труда;

5.2.2. Своевременной разработки и утверждения инструкций по охране труда на каждое рабочее место и должность (профессию) с учетом мотивированного мнения ВОППО.

5.2.3. Соблюдения норм и правил обеспечения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (приложения № 7,8).

5.2.4. Организации своевременных, за счёт средств работодателя, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также организации обучения и сдачи зачётов по санитарному минимуму, оплаты личных медицинских книжек.

5.2.5. Мероприятий по организации обучения и проверки знаний охраны труда работников в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденных постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29, обучения уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда в аккредитованных обучающих организациях.

5.2.6. Создания на паритетных началах из представителей работодателя и ВОППО комиссии по охране труда, организации её регулярной работы.

5.2.7. Проведения в установленные сроки расследования несчастных случаев на производстве и ведения их учета.

5.2.8. Законодательства о предоставлении работникам дополнительных оплачиваемых отпусков (приложение № 4), льгот, денежных компенсаций за работу в неблагоприятных условиях (приложения № 5, 6);

5.2.9. Обеспечения беременным женщинам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительного дородового отпуска (30 календарных дней) с оплатой среднемесячного заработка независимо от стажа работы при невозможности их перевода на другую работу;

5.2.10. Создания необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации горячего питания работников в рамках режима работы образовательной организации. Порядок и условия организации горячего питания работников определяются КД, иным ЛНА;

5.2.11. Создания необходимых условий для выполнения работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, совместных комиссий по охране труда, участия представителей ВОППО в расследовании несчастных случаев на производстве, в специальной оценке условий труда.

5.2.12. Подготовки персонала для оказания доврачебной помощи в соответствии с п.11 ч.1 ст. 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

5.2.13. Укомплектования в соответствии с установленными нормами и правилами медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских необходимыми медицинскими средствами, в том числе медицинскими аптечками, оборудованием для оказания неотложной доврачебной помощи.

5.3. Разрабатывать мероприятия по подготовке подведомственных образовательных организаций к новому учебному году в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивать их выполнение работодателями и участвовать в составе межведомственной комиссии в приёмке образовательных организаций к новому учебному году.

5.4. Не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях коллегии Отдела образования и президиума районной организации Профсоюза состояние охраны труда и производственного травматизма.

5.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.6. Организовывать не реже одного раза в год проведение инструктивно-методических семинаров для работников, ответственных за организацию охраны труда.

5.7. Организовывать проведение комплексных и целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на заседаниях двухсторонней комиссии.

5.8. Выполнять представления специалистов Отдела образования, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

5.9. Участвовать в разработке региональных и муниципальных комплексных и целевых программ по улучшению условий, охраны и укрепления здоровья, а также по социальной защите работников.

5.10. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами.

5.11. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты средне-сменной температуры производить 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) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения ВОППО.

5.12. Стороны подтверждают, что в соответствии с разделом X «Охрана труда» ТК РФ:

5.11.1. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок;

5.11.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных ТД, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности;

5.11.3. Если представление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в размере средней заработной платы;

5.11.4. Если работодатель не обеспечивает работника в соответствии с установленными настоящим Соглашением, КД нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, то он не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Оплата возникшего по этой причине простоя производится в размере средней заработной платы;

5.11.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охра-

ны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных ТД, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Отдела образования принимает на себя обязательства:

5.12. Осуществлять организационно-методическое руководство деятельности служб (специалистов) по охране труда, контроль действий работодателей в области обеспечения охраны труда работников в структуре Отдела образования и подведомственных образовательных организациях, безопасности образовательного процесса с обучающимися.

Согласовывать сроки и качество проведения специальной оценки условий труда.

5.13. Содействовать созданию в подведомственных образовательных организациях, численность работников которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда либо установлению доплат за выполнение обязанностей специалиста.

5.14. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда руководителей образовательных организаций.

5.15. Обеспечивать выполнение графика проведения СОУТ в учреждениях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». При формировании бюджета учитывать затраты на проведение СОУТ.

5.16. При формировании муниципального бюджета учитывать затраты на проведение специальной оценки условий труда в подведомственных образовательных организациях.

5.17. Организовать учет и регулярный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев с работниками и обучающимися (воспитанниками), обобщать государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

5.18. Ежегодно на начало календарного года информировать районную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих с вредными условиями труда, о денежных средствах, затраченных подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. При расчете нормативных затрат на оказание образовательными организациями образовательных услуг предусматривать средства в размере не менее 2,0 % суммы этих затрат на охрану труда, в том числе:

- на проведение обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований работников;
- на специальную оценку условий труда;
- на приобретение СИЗ, специальной одежды и обуви;

- на повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- на санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия.

5.20. Осуществлять контроль эксплуатации материально-технической базы образовательных организаций в соответствии с требованиями строительных норм и правил, санитарных правил и норм, нормативных требований по охране труда, принимать меры в рамках полномочий по устранению выявленных нарушений (отклонений). При необходимости приостанавливать деятельность образовательных организаций.

5.21. Контролировать выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

Стороны договорились:

5.22. Выполнять мероприятия по охране труда, предусмотренных КД, соглашениями и программами по безопасности образовательных организаций.

5.23. Производить ежегодный расчёт потребного финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечивать выделение средств на проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

В целях осуществления контроля расходования бюджетных средств, качества и полноты проведения периодических медицинских осмотров работников требовать с медицинской организации после завершения медицинского осмотра составления заключительного акта и предоставления его в распоряжение работодателя (п. 42. и 45. Приложения № 3 к приказу Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г.).

5.24. Создавать необходимые условия для выполнения работы внештатного технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, совместных комиссий по охране труда, участия представителей ВОППО в расследовании несчастных случаев на производстве, для проведения специальной оценки условий труда. Устанавливать компенсационные выплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, порядок, размер и условия выплаты которых определять КД, но не ниже 10% ставки заработной платы (должностного оклада) работника.

5.25. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ), организацию и проведение административно-общественного контроля охраны труда (далее – АОК) в соответствии с положением (приложение № 9). Не реже одного раза в год рассматривать состояние охраны труда и производственного травматизма на общих собраниях работников, совместных заседаниях представителей работников и работодателя.

5.26. Проводить Дни охраны труда, смотры-конкурсы на создание безопасных и комфортных условий труда работников, в том числе производственных помещений повышенного риска.

5.27. В случае забастовки работников сторонам настоящего Соглашения обеспечивать минимум работ на период её проведения в соответствии с приложением № 11.

5.28. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не менее 4 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада). Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель с учетом мнения ВОППО в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия ЛНА, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении СОУТ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.29. До проведения СОУТ работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (приложения № 5, 6);

- повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

Организация Профсоюза обязуется:

5.30. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совместных комиссий по охране труда, проведению общественного контроля состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве, приёме учреждений по условиям труда к новому учебному году.

5.31. Содействовать обучению уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, осуществлять методическое руководство их деятельностью.

5.32. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Участвовать в

рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, при необходимости представлять их интересы в досудебном и судебном разбирательстве. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, ЛНА, содержащих требования охраны труда.

6.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны исходят из того, что:

6.1. На работников образовательных организаций распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления Килемарского муниципального района.

6.2. Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников - в негосударственные фонды; перечисляет страховые взносы по перечню и в размерах, определённых российским законодательством либо поручением работника, составленным в письменной форме.

6.3. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступивших самостоятельно для получения ими образования соответствующего уровня впервые, в том числе докторантам, аспирантам и соискателям, предоставляются гарантии и компенсации в порядке и размерах, определённых КД, ТД, в соответствии с российским законодательством.

6.4. В случае направления работника в командировку, в том числе для подготовки (повышения квалификации), получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месту работы (основной должности, профессии), оплачивать командировочные расходы по проезду, провозу багажа, проживанию (найму жилого помещения). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками работников, определяются КД или иным ЛНА учреждения, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

6.5. Работодатели выплачивают:

6.5.1. Педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, которая включается в ставку заработной платы (должностной оклад) работника.

6.5.2. Выпускникам организаций высшего образования и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения (при наличии высшего образования или среднего профессионального образования) при поступлении впервые на работу в сельскую образовательную организацию - единовременное пособие на хозяйственное обзаведение по нормам, установ-

ленным законодательством Республики Марий Эл. В размере до шести должностных окладов молодым специалистам, прибывшим на работу в район впервые после окончания профессионального учебного заведения и не подходящие к категории молодых специалистов, оговоренных в законодательстве.

6.5.3. Специалистам (педагогическим работникам), постоянно проживающим и работающим в сельской местности, а также работникам, вышедшим на пенсию по старости, которые проработали в сельской местности в образовательных организациях не менее 10 лет и получали социальную поддержку на момент прекращения трудовой деятельности, - денежные компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг в размере и на условиях, определённых законодательством и нормативными правовыми актами РМЭ.

6.5.4. Возмещение расходов работнику (семье), связанных с повреждением здоровья (смертью) в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания осуществлять в размерах, определённых КД, в соответствии с федеральным законодательством.

Стороны договорились:

6.6. При подготовке и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории педагогических и руководящих работников в рамках действующего законодательства, полномочий сторон настоящего Соглашения через представителей сторон в республиканской, районной аттестационных комиссиях и комиссии учреждения принимать меры по:

6.6.1. Соблюдению процедуры аттестации согласно действующему в отрасли порядку, установленному для аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций;

6.6.2. Предоставлению всех прав и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, федеральным, региональным и настоящим отраслевыми Соглашениями;

6.6.3. Освобождению от обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности (кроме соискателей на руководящую должность) работников:

- проработавших менее двух лет в данном учреждении, в том числе выпускников организаций высшего образования и среднего профессионального образования;
- в период действия присвоенной по итогам аттестации квалификационной категории, в том числе второй категории (до окончания срока её действия);
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (аттестация таких работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков);
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

6.6.4. Применению иных (особых) условий аттестации, определённых региональным отраслевым Соглашением и настоящим Соглашением для педагогических и руководящих работников, оплаты труда, в том числе:

- по вопросу установления тождественности должностей педагогических работников для оплаты труда по квалификационной категории при переходе (переводе) с одной педагогической должности на другую (приложение 14);
- при наличии продолжительного стажа работы на педагогических должностях (более 20 лет) и положительной динамике учебных достижений обучающихся;
- при наличии личных достижений (1-3 места), подтверждённых участием работника в отраслевых и иных конкурсах профессионального мастерства, а также награждённых отраслевыми и государственными наградами;
- при наличии учебных достижений обучающихся на уровне города, республики, России;
- при выполнении работы экспертов в течение четырёх и более лет в составе аттестационной комиссии Министерства образования и науки РМЭ;
- иных особых условий аттестации, полный перечень которых определяется региональным и настоящим Соглашениями, КД.

6.7. По соглашению сторон ТД и ходатайству ВОППО переносить сроки (от одного до двух лет) аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории в следующих случаях:

- 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 период длительной командировки, длительного отпуска сроком до одного года (ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»);
- в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения численности или штата работников, реорганизации, ликвидации учреждения;
- других случаях, определённых КД.

6.8. Производить оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имевшейся квалификационной категории не более чем на два года после окончания срока действия квалификационной категории в следующие периоды выхода на работу:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более);
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращением численности и штата работников образовательной организации или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;

- призыва в ряды Вооружённых сил России;

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации, оплата труда в таком случае осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

- в случае завоевания первого места в республиканском, районном (городском) профессиональном конкурсе «Учитель года», в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и других профессиональных конкурсах;

- в случае окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).

- вынужденного перехода на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;

- увольнения по причине сокращения численности или штата работников образовательной организации или учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;

- при получении кандидатской и докторской степеней;

- членам республиканской аттестационной комиссии;

- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад;

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

- если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

6.9. Уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории, сохраняется в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения, но не более 3 месяцев. Срок может быть продлён при условии задержки процедуры аттестации по вине аттестационной комиссии.

6.10. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой ее проведения:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (независимо от срока их получения);

- победители, лауреаты профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной деятельности при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

Иной формой аттестации, указанной в 7.4.2 Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступает в силу с 1 января 2015 года и не имеет обратной силы. Если педагогический работник проходил аттестацию по иной форме на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он может использовать вышеназванную форму повторно.

6.11. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы, оплата труда производится по ранее имевшейся квалификационной категории до окончания срока её действия. В случае истечения её срока действия по решению работодателя оплата труда может производиться с учётом ранее имевшейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Оплата труда в таком случае осуществляется не более одного года.

6.12. Льготы работникам по оплате труда либо по процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории, определённые пунктами 6.6.-6.12. раздела настоящего Соглашения, устанавливаются приказом руководителя образовательной организации по заявлению работника и по согласованию с ВОППО.

Стороны рекомендуют работодателям:

6.13. В пределах бюджетных и внебюджетных средств по образовательной организации осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

- оказывать материальную помощь, в том числе работникам, уволенным в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (возрасту);

- оплачивать подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников для нужд работодателя, в том числе проезд и проживание, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности по занимаемой должности;

- выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего

профессионального образования после окончания учебного заведения при поступлении на работу в городское образовательное учреждение на педагогическую должность;

- удешевлять стоимость питания, оздоровительных услуг (посещение бассейнов, тренажёрных залов, стадионов, катков), путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, иных услуг по оздоровлению, восстановлению и коррекции здоровья работников в рамках программы «Здоровье нации»;
- оборудовать и содержать комнату отдыха и психологической разгрузки, помещение для приёма пищи работников в рабочее время;

Полный перечень, порядок и условия предоставления этих и иных дополнительных мер социальной поддержки работников определяются КД или иным ЛНА образовательной организации по согласованию с ВОППО.

6.14. Использовать право образовательной организации самостоятельно на основании КД, иного ЛНА, принятого работодателем по согласованию с ВОППО, увеличивать размер и расширять перечень стимулирующих, компенсационных выплат, иных льгот работникам, определённых настоящим Соглашением.

Стороны обязуются:

6.15. Обеспечивать эффективное и социально справедливое использование бюджетных средств, выделяемых на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей.

Выделение путевок осуществлять комиссией, созданной на паритетных началах из представителей работодателя и работников (Профсоюза).

Преимущественное право на получение путевок для детей предоставлять одиноким родителям, педагогическим (оба родителя работают в муниципальной системе общего образования), многодетным и малоимущим семьям.

6.16. Создавать условия для проведения массовых мероприятий с работниками и их детьми. Конкретный перечень совместных мероприятий согласовывать на начало календарного года. Смету расходов (долю денежных или иных материальных затрат), организационных обязательств сторон настоящего Соглашения утверждать непосредственно перед мероприятием.

6.17. Обеспечивать детей работников вне очереди местами в дошкольных образовательных учреждениях по заявлению работника, ходатайству работодателя и выборного органа первичной и (или) городской организации Профсоюза и при условии постановки ребёнка на учёт в сроки и порядке, определяемом органом местного самоуправления.

Отдел образования обязуется:

6.18. Организовывать и оплачивать обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, профилактические прививки по Национальному календарю профилактических прививок и Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям, профессионально-гигиеническое обучение и аттестацию работников, личные медицинские книжки.

6.19. На время плановых (периодических) медицинских осмотров сохранять за работниками среднюю заработную плату по месту основной работы.

6.20. Пособие по временной нетрудоспособности исчислять за весь период нетрудоспособности в порядке и размерах, установленных действующим законодательством о социальном страховании граждан РФ.

6.21. Одному из родителей (законных представителей) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата дополнительных выходных дней производится в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством.

6.22. Представлять органам Пенсионного фонда РФ в установленные сроки сведения о застрахованных лицах, определённые федеральным законодательством. Информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта.

6.23. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание, включая организацию горячего питания не реже одного раза за смену (рабочий день) продолжительностью 4 и более часов, медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда и нормами ТК РФ.

Районная организация Профсоюза обязуется через ВОППО:

6.24. Осуществлять контроль рационального и целевого расходования средств, выделяемых из бюджетов всех уровней на социальное страхование, медицинское обслуживание и оздоровление работников, их детей, для чего:

- делегировать представителей Профсоюза в комиссии по социальному страхованию, по распределению путёвок и по охране труда;
- вести учёт очерёдности и обеспечения работников санаторно-курортными путёвками, их детей путёвками в загородные учреждения, осуществляющими лечение, оздоровление и (или) отдых;
- проверять правильность назначения и своевременность выплаты пособия по временной нетрудоспособности;
- контролировать полноту и качество проведения обязательных медицинских осмотров.

6.25. Контролировать своевременность и полноту перечислений работодателями страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, соблюдения работодателями российского законодательства о льготах и гарантиях работникам отрасли. Организовать по договору с управлением Пенсионного фонда по Килемарскому району работу выездного консультативного пункта по разъяснению работникам пенсионного законодательства.

6.26. Выделять средства на правовое просвещение профсоюзного актива, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и их детьми, на поощрение победителей конкурсов профессионального мастерства и иных конкурсов, проводимых сторонами настоящего Соглашения на условиях соучредительства.

Поощрение членов Профсоюза и их детей – победителей, призёров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза,

осуществлять за счёт средств Профсоюза. Перечень мероприятий, направления и размер вышеназванных и иных выплат определяются постановлением выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа городской организации - комитета в соответствии с планом работы и сметой расходов на каждый календарный год согласно Положению районной организации Профсоюза.

6.27. Членам Профсоюза и их родственникам (детям, супругам, родителям) по заявлению и ходатайству ВОППО предоставлять через Объединение профсоюзов РМЭ и республиканский комитет Общероссийского Профсоюза образования скидку в размере от 12 до 20 % полной стоимости путёвки в санаторий «Кленовая гора», пансионат «Яльчик», ДООЦ «Таир», а также в профсоюзные здравницы на территории России.

Конкретный размер настоящей льготы члену Профсоюза определяется в зависимости от времени приобретения путёвки (времени года и месяца в летнее время) положениями Объединения профсоюзов РМЭ и Марийского республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Права и гарантии деятельности районной организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением районной организации Профсоюза и реализуются с учётом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, настоящего Соглашения, иных отраслевых (федерального, регионального) соглашений, КД.

Стороны подтверждают, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях.

7.3. Предоставлять выборному профсоюзному органу (районному и первичной организации) на безвозмездной основе необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (с отоплением, освещением, оборудованием), для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, имеющиеся транспортные средства. Обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений.

7.4. Не препятствовать представителям районной организации Профсоюза, ВОППО в посещении организаций (рабочих мест), где работают члены

Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по условиям труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, связанным с трудовыми отношениями работников.

7.6. Обеспечивать на основании письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы работника и перечисление на расчетный счет районной организации Профсоюза на условиях, определённых КД, настоящим Соглашением. Перечисление производить в полном объёме удержанной суммы не позднее 20 числа месяца, следующего за отчётным месяцем.

Определить следующий механизм удержания и перечисления профсоюзных взносов:

7.6.1. Работник встаёт на учёт в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы и перечислении на расчётный счёт районной организации Профсоюза.

7.6.2. Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится в централизованной бухгалтерии Отдела образования в порядке, определённом частью первой пункта 7.6. настоящего Соглашения, 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.

7.6.3. Ежегодно, до 25 сентября, в порядке, определённом подпунктом 7.6.2. настоящего Соглашения, подаются полные (с учётом поправки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) списки членов Профсоюза по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт в первичные организации или снятых с учёта в предыдущем месяце, для удержания либо прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

7.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, КД, настоящим Соглашением, при принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение соответствующего выборного профсоюзного органа (либо согласовывать с ним).

Нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, настоящим Соглашением, а также ЛНА, принятые без соблюдения установленного статьёй 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников (ВОППО), не подлежат применению.

Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

7.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ВОППО в соответствии со статьёй 373 ТК РФ. Увольнение по этим же основаниям руководителей, заместителей руководителей ВОППО, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (президиума районной организации Профсоюза).

7.9. Увольнение по вышеуказанным причинам (пунктам) работников, являющихся руководителями ВОППО или его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (президиума районной организации Профсоюза).

7.10. Аттестация на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории, а также тарификация 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, проводится с участием представителей районной и первичной организаций Профсоюза в порядке и на условиях, установленных отраслевыми нормативными правовыми актами, соглашениями, ЛНА, КД.

Работники - члены ВОППО, а также вышестоящих (районного, регионального) выборных профсоюзных органов, уполномоченные лица Профсоюза по охране труда - освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, совещаний, проводимых соответствующими профсоюзными организациями, их выборными органами на условиях, предусмотренных настоящим Соглашением и КД. Председателю Районного комитета профсоюза предоставлять 1 свободный день в неделю для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, с сохранением среднего заработка.

7.11. Учеба (совещания) для профсоюзного актива организуется районной организацией Профсоюза не более 10 раз в год. Помимо этого, для вновь избранных руководителей и членов выборных органов Профсоюза обучение может проводиться продолжительностью от 3 до 5 календарных дней в летний период в режиме полного рабочего дня.

7.12. Общественная работа на выборной должности в профсоюзной организации признается сторонами настоящего Соглашения значимой и принимается во внимание при поощрении, награждении, аттестации работников.

Стороны могут совместно принимать решение о представлении к награждению государственными или отраслевыми наградами профсоюзных работников и рекомендуют работодателям и ВОППО применять аналогичный порядок в учреждении.

7.13. Стороны рекомендуют работодателям устанавливать доплаты работникам, выполняющим регулярную работу по представительству и защите социально-трудовых прав работников, регулированию трудовых отношений, в том числе руководителю первичной профсоюзной организации и членам ВОППО, уполномоченному лицу по охране труда Профсоюза, членам постоянно действующих комиссий (по трудовым спорам, по контролю КД, социальному страхованию и др.).

Конкретные условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат или иных форм компенсации (дополнительные отпуска) сверхнормативных трудозатрат вышеперечисленным работникам устанавливаются КД, иным ЛНА в зависимости от качества, объема (количества) и эффективности выполняемой работы.

7.14. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства работников муниципального органа управления образования, представителей работодателя в деятельность профсоюзных организаций, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов и воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

7.15. При стимулировании труда руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе урегулирования социально-трудовых отношений.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

8.1. Уведомительная регистрация настоящего Соглашения в органе по труду проводится Отделом образования в течение семи дней со дня подписания. Районная организация Профсоюза проводит регистрацию Соглашения в эти же сроки в вышестоящем выборном профсоюзном органе (республиканском комитете Профсоюза).

После подписания и уведомительной регистрации Соглашения стороны доводят Соглашение (на бумажном или электронном носителях) до всех руководителей и первичных организаций образовательных организаций в срок не позднее одного месяца со дня указанного события.

Уведомительная регистрация КД проводится в таком же порядке: в семидневный срок со дня подписания работодатель направляет КД на регистрацию в территориальный орган по труду. Профсоюзный комитет проводит регистрацию КД в эти же сроки в районном комитете Профсоюза.

8.2. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляют стороны Соглашения и их представители. Текущий контроль выполняет отраслевая Комиссия (приложения № 10).

8.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Комиссии.

8.4. Информация о ходе выполнения Соглашения готовится Комиссией и рассматривается ежегодно на совместном заседании коллегии Отдела образования и президиума районной организации Профсоюза с приглашением руководителей и председателей первичных профсоюзных организаций обра-

зовательных организаций, подведомственных Отделу образования. Решение представителей сторон Соглашения об итогах рассмотрения вопроса в месячный срок направляется в письменной форме в каждую образовательную организацию для ознакомления на общем собрании работников и выставляется на официальных сайтах Отдела образования и районной организации Профсоюза.

8.5. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путём переговоров и по согласованию сторон.

8.6. В ходе реализации Соглашения стороны регулярно обмениваются информацией, по мере необходимости проводят рабочие совещания и взаимные консультации, создают совместные рабочие и экспертные группы, принимают необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

8.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, за отказ от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля соблюдения и выполнения настоящего Соглашения, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским законодательством.

8.8. Стороны вступают в переговоры по заключению территориального отраслевого Соглашения на новый срок не позднее 1 ноября 2020 года. Любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров, о чём направляет письменное уведомление другой стороне социального партнёрства.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Килемарский муниципальный район»

1. Общая часть.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07. 2012 года № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (с последующими изменениями и дополнениями); Положением, утвержденным Постановлением администрации Килемарского муниципального района от 17 октября 2017 г № 709 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района»; иными федеральными, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда работников образования.

Действие настоящего Положения распространяется на работников образовательных организаций, подведомственных Отделу образования, и является основой для разработки локальных нормативных актов по установлению системы оплаты труда работников, не ухудшая условия в сравнении с условиями, определёнными настоящим Положением.

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций;

минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя и главных бухгалтеров;

другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в образовательных организациях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением. В Положении образовательных организаций не допускается использование терминологии «рекомендуемые размеры», «не ниже», «не выше», а при установлении размеров компенсационных и стимулирующих выплат – использование предлога «до» без указания нижнего диапазона размера выплаты «от».

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного российским законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

(за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

5. Оплата труда работников образовательных организаций устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

При оплате труда работников, занимающих рабочие профессии, учитываются следующие нормы труда, в том числе:

для уборщиков служебных помещений - 0,5 штатной единицы на каждые 250 квадратных метров убираемой площади пола;

для дворников - 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка учреждения в тёплое время

года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

Расчёт заработной платы, включая компенсационные выплаты за вредные условия труда, уборщиков служебных помещений и дворников производится за фактически убираемую площадь пола (территории), исходя из оклада, определённого в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих, за установленную настоящим Соглашением норму убираемой площади пола (территории).

6. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

7. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Килемарского муниципального района.

Фонд оплаты труда бюджетных учреждений формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

8. Размер заработной платы работников образовательных организаций состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера, перечень и размеры которых определяются Положением учреждения;

выплат стимулирующего характера, перечень и размеры которых определяются Положением учреждения;

иных выплат, перечень и размеры которых определяются Положением учреждения.

9. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

10. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

10.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	Вожатый, помощник воспитателя секретарь учебной части	3839

10.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	младший воспитатель	3 956

10.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	инструктор по труду	5234

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
	инструктор по физической культуре музыкальный руководитель старший вожатый	
2	инструктор-методист концертмейстер педагог дополнительного образования педагог организатор социальный педагог тренер-преподаватель	5770
3	воспитатель мастер производственного обучения методист педагог-психолог старший инструктор-методист старший педагог дополнительного образования старший тренер-преподаватель	6039
4	педагог-библиотекарь преподаватель преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания старший воспитатель старший методист тьютор учитель учитель-дефектолог учитель-логопед (логопед)	6307

12.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабора-	6 934

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
-------------------------	--	-----------------------

торией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей

11. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

11.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.1.1 наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н (с изменениями и дополнениями);

11.1.2 наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

11.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

11.2.1 уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3 258
2 разряд: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья (прачка), кастелянша	3 490
3 разряд: кладовщик, оператор хлор. установки, водитель	3 606
4 разряд: водитель, рабочий (сантехник, электрик, плотник)	3 839
5 разряд: водитель, механик	4 072
6 разряд: водитель, рабочий	4 304
высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах: водители автобусов, имеющие первый класс квалификации и занятые перевозкой обучающихся; рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 5-6 разряда.	4 885

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	делопроизводитель кассир комендант машинистка секретарь секретарь-машинистка статистик экспедитор и другие	3606

13.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	инспектор по кадрам лаборант специалист по работе с молодежью специалист по социальной работе с молодежью техник художник и другие	4188
2	заведующий канцелярией заведующий складом заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4420
3	заведующий производством (шеф-повар)	4653

13.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	бухгалтер бухгалтер-ревизор документовед инженер инженер по охране труда и технике безопасности специалист по кадрам экономист юрисконсульт и другие	5118

14. Базовые оклады медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526:

14.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	инструктор по лечебной физкультуре и другие	4 474
2	медицинская сестра диетическая и другие	4 697
3	медицинская сестра медицинская сестра по физиотерапии медицинская сестра по массажу и другие	4 809
4	фельдшер зубной врач и другие	4 921
5	старшая медицинская сестра и другие	5 033

14.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	врачи-специалисты	6 263

15. К базовым окладам медицинских работников предусматриваются повышающие коэффициенты в зависимости от наличия квалификационной категории, формирующие оклад (должностной оклад):

- вторая квалификационная категория 1,1;
- первая квалификационная категория 1,2;
- высшая квалификационная категория 1,3.

16. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвер-

жденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570:

16.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
аккомпаниатор	4537

16.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
библиотекарь и другие	5351

17. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12, 14, 16 настоящего Положения:

17.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

17.2. За работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах) осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам, за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - 1,15.

17.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных организациях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2;

17.4. Учителям общеобразовательных организаций всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с обучением на родном языке, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, -

за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе на русском языке в 5 - 11 классах - 1,15;

учителям родного языка и литературы общеобразовательных организаций (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка - 1,15.

Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углублённое изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), - 1,15.

17.5. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) - 1,2.

18. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 17 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

19. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 17 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

20. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением, иными ЛНПА с учетом мнения ВОППО к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательных организаций в соответствии с аттестацией рабочих мест (со специальной оценкой условий труда) за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере от 4 до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда.

Руководители образовательных организаций проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется образовательной организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре и трудовом договоре с работником.

23. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

23.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере, по сравнению с нормальными условиями труда, но не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада). Конкретный размер выплаты устанавливается в КД, ТД работника.

23.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

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

23.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, преду-

смаатриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

23.4. Работникам учреждений, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

23.5. Руководители учреждений с учетом мнения представительного органа работников учреждения могут вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей, при условии не предоставления отпуска

за ненормированный рабочий день.

23.6. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей) в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов должностного оклада за отработанное время.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

23.7. Работникам учреждений, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

23.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, 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.

23.9. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

Понятие «неаудиторная деятельность» относится к дополнительной работе педагогических работников и выполняется за пределами нормируемой урочной (аудиторной - по расписанию уроков, занятий) работы по занимаемой должности с обучающимися. При этом в дополнительном соглашении к ТД прописывается трудовая функция, период выполнения дополнительной работы, размер доплаты за её выполнение.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

24. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

Стимулирующие выплаты

26. К стимулирующим выплатам относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;
надбавка за наличие государственных и ведомственных наград (почетных званий (наград) и знаков отличия в сфере образования;
премиальные выплаты по итогам работы.

Настоящие выплаты осуществляются в соответствии с КД, ЛНА (положение, приказ) учреждения, принятым с учётом мнения ВОППО, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и средств от приносящей доход деятельности.

27. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

28. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, занимающим должности доцента и профессора, а также работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

28.1. За наличие ученой степени:

кандидат наук - до 3 000 рублей,

доктор наук - до 7 000 рублей.

28.2. за наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

28.3. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

29. Тождественность других почетных званий и знаков отличия профилю учреждения или деятельности работника для осуществления стимули-

рующей выплаты (п.29.1. - 29.2) устанавливается приказом руководителя учреждения на основании заявления работника и по согласованию с ВОППО.

30. Надбавка за стаж работы устанавливается:

30.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет – от 5 до 10 процентов;

от 10 до 20 лет – от 10 до 20 процентов;

свыше 20 лет – от 20 до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению к настоящему Положению.

30.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере не менее 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

31. Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

32. Определение показателей эффективности деятельности педагогических и руководящих работников для установления им стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», а также на основе необходимости достижения установленных в планах региона (муниципалитета) мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

33. Оценку эффективности труда сотрудников для определения размера премии за установленный период осуществляет комиссия, созданная работодателем с участием ВОППО.

Порядок, условия (показатели и критерии эффективности) выплаты премии определяются ЛНА (положением) учреждения, принимаемым работодателем на начало учебного года с учётом мнения ВОППО.

34. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

35. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Предельный объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка), выполняемой в том же учреждении работником, должность которого отнесена к руководящим должностям (постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678), устанавливается настоящим Соглашением.

Определить для работников, занимающих руководящие должности (руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения), предельную учебную нагрузку, выполняемую в одном и том же учреждении в порядке совмещения в рабочее время по основной должности в следующем объеме (в часах):

в сельской местности – не более 12 часов в неделю;

в городской местности – не более 9 часов в неделю.

Педагогическая работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения отдела образования и молодежи.

Верхнего предела объема педагогической работы, который может быть установлен учителям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

36. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

37. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

38. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

39. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

40. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

41. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

42. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

43. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

44. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя и заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя и заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется отделом образования и молодежи.

45. Отдел образования и молодежи может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения и выплачивать материальную помощь (Приложение №1.3) в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на основании ЛНА учреждения (положения), принятого с учётом мнения ВОППО.

Выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год и составляют не более 5 % к общему ФОТ учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

46. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается отделом образования и молодежи.

47. Доли соотношения фонда оплаты труда учреждения устанавливаются в профессиональных квалификационных группах:

для основного (педагогического) персонала – не менее 70%;

для административно-управленческого и вспомогательного персонала (в совокупности) – не более 30%.

Конкретная доля соотношения фонда оплаты труда для указанных профессиональных квалификационных групп определяется нормативным правовым актом управления образования не чаще одного раза в год, КД учреждения.

48. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного отделом образования и молодежи.

49. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 1.1

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых

должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678).

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, и в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1 пункта 3 настоящего Порядка;

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Во-

оруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем

(в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение №1.2.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников учреждения, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
	2	3	4

Руководители ОУ

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	10
3.	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5

	2	3	4
5.	количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, имеющем интернат, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
6.	количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
7.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении	за наличие групп	10
9.	количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалифика-	0,2

	2	3	4
		ционную категорию или ученую степень	
11.	количество студентов-практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого специалиста	0,5
13.	наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
14.	наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждую единицу	10
15.	наличие интерната (общесития)	за каждую единицу	15
16.	наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
17.	наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	20

	2	3	4
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждую единицу	10
20.	развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей	15
		свыше 2 млн. рублей	30
21.	организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
22.	Наличие статуса инновационной площадки (инновационная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус федерального уровня	20
		статус республиканского уровня	10
23.	использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
24.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-коммуникационной сети «Интернет»	за каждую единицу	5
25.	Наличие коллегиальных органов управления образовательным учреждением	за наличие коллегиальных органов	5
26.	участие в мероприятиях независимой оценки качества деятельности образовательного учреждения	за каждое мероприятие	3

	2	3	4
27.	количество групповых коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,2
28.	количество индивидуальных коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,1
29.	доля детей в общем количестве обучающихся в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, проходящих трудовую практику	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
30.	Апробация (реализация) проектов по заданию отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района	За каждый проект	15
Дополнительное образование детей			
31.	Сохранность контингента обучающихся	90-100 процентов	20
		60-80 процентов	10
		до 60 процентов	5
32.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	0,5
33.	Количество молодых специалистов со стажем работы от одного года до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организа-	за каждого молодого специалиста	1

	2	3	4
	ции высшего образования		
34.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника	0,5
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	2
35.	количество призовых мест по итогам участия учреждения, педагогов, обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях международного, федерального, республиканского уровней	международные соревнования: призовое место/за участие	7/0,5
		всероссийские соревнования: призовое место/за участие	4/0,3
		региональные соревнования: призовое место/за участие	2/0,1
36.	Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
37.	Наличие на балансе образовательного учреждения зданий, используемых для органи-	основное здание/помещение	20/10

	2	3	4
	зации образовательного процесса	дополнительные помещения	5
38.	{ Использование дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	за каждого обучающегося	1
39.	{ количество образовательных программ, реализуемых образовательных учреждений	за каждую образовательную программу	5
40.	{ организация и проведение на базе учреждения мероприятий международного, федерального, республиканского, муниципального уровней, в том числе в области повышения квалификации педагогических работников	за каждое международное, федеральное мероприятие	7
		за каждое региональное мероприятие	3
		за каждое муниципальное мероприятие	2
41.	{ наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус федерального уровня	20
		статус республиканского уровня	10
42.	{ наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения, лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	наличие загородных объектов	20
		организация лагерей дневного пребывания, профильных лагерей, смен	5
43.	{ наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских, гаражей	За каждую единицу	3

	2	3	4
44.	количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	1
45.	развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	свыше 2 млн. рублей	30
		менее 2 млн. рублей	15
		менее 1 млн. рублей	10
		менее 500 тыс. рублей	5
46.	наличие коллегиальных органов управления образовательным учреждением	за наличие коллегиальных органов	5
47.	Участие в мероприятиях независимой оценки качества деятельности образовательного учреждения (анкетирование, социологические опросы, мониторинги и т.д.)	за каждое мероприятие	3
48.	Количество детей, охваченных дополнительными образовательными программами	за каждого обучающегося в возрасте:	
		5-7 лет	0,3
		7-13 лет	0,1
		13-18 лет	0,5

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год отделом образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района (далее – отдел образования и молодежи) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем деятельности учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования и молодежи за каждый из данных дополнительных показателей до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент учащихся (воспитанников) учреждения определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение №1.3.

ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах руководителям учреждений

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке материального стимулирования руководителей общеобразовательных (образовательных) организаций, находящихся в ведении отдела образования и молодежи (далее - Положение) действует в целях повышения эффективности управления организациями, стимулирования материальной заинтересованности руководителей ОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач в рамках государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Настоящее Положение определяет порядок материального стимулирования руководителей ОУ.

3. Материальное стимулирование руководителей ОУ производится за счет средств, выделяемых на финансовое обеспечение муниципального задания и иных не запрещенных законом источников.

4. Материальное стимулирование руководителей ОУ включает в себя:
премию по итогам работы в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей образовательных организаций;
премию за выполнение особо важных и сложных заданий;
материальную помощь.

5. Выплаты, указанные в пункте 4 настоящего Положения, устанавливаются приказом отдела образования и молодежи.

6. Премия по итогам работы устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей ОУ (Приложение).

7. Размер премии по итогам работы руководителя ОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, определяется по формуле:

$$\text{Пр} = \text{Сб} * \text{Нб},$$

где:

Пр – размер премии руководителя ОУ за месяц,

Сб – стоимость 1 балла, определяемая ОоиМ;

Нб – количество баллов, полученных руководителем ОУ в соответствии с установленной шкалой оценки.

8. В случае, если руководитель ОУ не полностью отработал месячную норму рабочего времени, размер его премии по итогам работы определяется пропорционально отработанному времени.

9. Решение о выполнении показателей эффективности работы руководителей ОУ принимается экспертной комиссией по установлению группы по оплате труда и стимулированию руководителей ОУ, созданной приказом ООиМ, один раз в квартал.

Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссии. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола ОоиМ издает приказ о премировании руководителей ОУ.

10. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты директоров общеобразовательных учреждений вводятся виды материального стимулирования:

- премирование за успешное и качественное выполнение работ;
- оказание материальной помощи.

Премирование производится по итогам работы за квартал.

11. Решение о премировании принимает руководитель отдела образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района.

12. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений;

- проявление инициативы, творческий подход к решению стоящих задач и проблем;

- выполнение большого объема сверхплановой работы.

13. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

14. Премия может выплачиваться к юбилейным датам (50-летие, 55-летие, 60-летие), в связи с уходом на пенсию.

15. В целях социальной поддержки руководителям ОУ может выплачиваться материальная помощь при стихийных бедствиях, несчастных случаях, в связи со смертью близких, в связи с тяжелым материальным положением.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия руководителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

5.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными Отдела образования и молодежи.

5.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

Приложение

Показатели эффективности деятельности руководителей ОО.

№ п/п	Направления	Баллы
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования и трудового законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов)	0-5 баллов за каждый критерий
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	
4.	Информационная открытость	
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	
6.	Реализация социокультурных проектов (музей, театр, соци-	

	альные проекты, научное общество учащихся, др.)	
7.	Работа с молодыми педагогами и организация наставничества	
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	
11.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов, адаптированных образовательных программ	
12.	Реализация программ дополнительного образования	
13.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, углубленного изучения отдельных предметов	
14.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	
15.	Сохранность контингента в пределах одного уровня обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации)	
16.	Результаты итоговой аттестации (мониторинг)	
17.	Участие в инновационной деятельности	
18.	Организация приносящей доход деятельности	
19.	Презентация собственной управленческой деятельности	
20.	Удаленность ОО от райцентра	

Приложение № 2
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательные учреждения, учреждения), должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. 678 (далее соответственно – номенклатура должностей, педагогические работники, педагоги, руководители), и иных работников.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных учреждений устанавливается ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД в соответствии с прика-

зом Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим Положением с учётом:

а) режима деятельности учреждения, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

1.3. ПВТР утверждаются работодателем с учётом мнения ВОППО или иного представительного органа (при его наличии).

1.4. Режим работы руководителей образовательных учреждений, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

1.5. ПВТР учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР или по соглашению сторон ТД.

В случаях, когда педагогические и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается (учителя, воспитатели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования). В таких случаях работникам обеспечивается

возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

II. Особенности режима рабочего времени

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом (далее – ЛНА) учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабо-

чих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями ФГОС и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом ПВТР, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

ПВТР – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (опекунам, попечителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми ЛНА учреждения, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми ЛНА, КД, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в ЛНА, КД порядка и условий выполнения работ);

ТД (дополнительным соглашением к ТД) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в ТД их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

ЛНА – периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работ-

никам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ ПВТР и (или) КД рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

При составлении расписаний занятий учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.3. 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 (должностной оклад).

4.4. Режим рабочего времени руководителей учреждений, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством России.

4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется ЛНА учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.2. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

VI. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, организаций, осуществляющих социальное обслуживание

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

6.2. Привлечение педагогических и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

6.3. За педагогическими и иными работниками, привлекаемыми к указанной работе, по основному месту работы сохраняется заработная плата, установленная до начала каникул, а за счет средств, предусматриваемых на обеспечение лечения, оздоровления и (или) отдыха, устанавливается доплата по выполняемой работе, не предусмотренной ТД. Оплата командировочных расходов, включая расходы на проезд и проживание, производится за счёт командирующего учреждения. Режим рабочего времени работников в указанных условиях устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется ПВТР, ЛНА, графиками работы этих учреждений, соглашением сторон ТД.

VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется ПВТР учреждения, ТД работника с учётом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за её пределами.

7.2. В дошкольных учреждениях (группах) с 12-часовым либо с 10,5-часовым пребыванием обучающихся (воспитанников) при 5-дневной рабочей неделе (60 либо 52,5 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя либо 2 воспитателя на 3 группы, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы не более 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается графиком работы, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО в порядке, определённом статьёй 372 ТК РФ. В этом случае для воспитателей рекомендуется устанавливать суммированный учёт рабочего времени. Ежедневная занятость и отклонения от нормы рабочего времени педагогического работника фиксируются в Табеле учёта использования рабочего времени.

Работа, выполненная за учётный период сверх установленной продолжительности рабочего времени за ставку заработной платы воспитателя, относится к сверхурочной работе, учёт и оплата которой регулируется статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

Приложение № 3
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Настоящее Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее – Порядок) разработано в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года», устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ, ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

4. При предоставлении длительного отпуска 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и 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 образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

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

5.1. При поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока ТД лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

5.2. При поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

5.3. При поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию - независимо от продолжительности перерыва.

6. Настоящий Порядок устанавливает с учётом специфики деятельности образовательного учреждения следующие правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска:

6.1. Право на длительный отпуск имеют все педагогические работники;

6.2. Длительный отпуск предоставляется работнику по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года. Оформляется отпуск распорядительным документом работодателя (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2;

6.3. Очередность предоставления длительного отпуска педагогическим работникам устанавливается по времени подачи ими заявления в соответствии с настоящим Порядком;

6.4. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется на условиях, определённых КД, либо по соглашению сторон трудового договора;

6.5. Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон ТД, но не более года и не позднее 15 августа;

6.6. По соглашению сторон ТД длительный отпуск может быть разделён на части;

6.7. Длительный отпуск во время учебного года может быть предоставлен работнику по соглашению сторон ТД в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.);

6.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, о чем он или его представитель незамедлительно сообщает работодателю, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных Листком нетрудоспособности и по выздоровлении представленному работником в учреждение, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок;

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

7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки (педагогической работы), установленной ему по тарификации до начала отпуска, 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 учреждения.

8. Настоящий Порядок распространяется на основных работников.

Приложение № 4
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников образовательных организаций,
которым в связи с неблагоприятными условиями труда
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Общие профессии:	
- зольщик и шлаковщик при работе на твердом топливе при удалении золы и шлака:	7

а) вручную	7
б) механическим способом	7
Кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном топливе и газе:	7
а) при загрузке вручную	7
б) при механической загрузке	7
в) на жидком топливе и газе	7
Кочегар (истопник) на дровяном топливе	7
Машинистка, секретарь-машинистка, документовед, делопроизводитель постоянно работающие на компьютерах	7
Повар, работающий у плиты	7
Рабочий (машинист по стирке белья) по стирке и ремонту спецодежды, белья	7
Хлораторщик	7

Приложение № 5
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
работ с неблагоприятными условиями труда,
на которых устанавливаются
доплаты работникам в размере от 4 % до 12 % ставки
заработной платы, оклада (должностного оклада)

1. Виды работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты от 4 до 12% в зависимости от времени занятости в данных условиях.

1.1. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

1.2. Вывоз мусора и нечистот.

1.3. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.4. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.5. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.

1.6. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих средств, химических веществ.

1.7. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.8. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

1.9. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

1.10. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.11. Работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.12. Работа за дисплеями ПЭВМ.

1.13. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.

1.14. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.15. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

1.16. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.17. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

1.18. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

1.19. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.20. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.21. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.

1.22. Сверление пневмоинструментом.

1.23. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.

1.24. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

1.25. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.26. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).

1.27. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.28. Работа на открытом воздухе в холодный (с ноября по март) период.

1.29. Работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.

1.30. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение № 6
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

**Перечень
профессий (должностей) работников образовательных организаций,
которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за ра-**

боту в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, и размере выплат

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Основание (приложение № 5)	Размер выплаты к ставке (окладу)
Повышенная оплата работ с вредными и (или) опасными условиями труда				
.1.	1 Повар, шеф-повар, подсобный рабочий кухни	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	Пункты 1.4., 1.5., 1.6.	12 %
.2.	1 Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, медицинская сестра	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Пункт 1.11.	12 %
.3.	1 Хлораторщик, уборщик, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию бассейна	Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12 %
.4.	1 Медсестра, учитель, инструктор по плаванию	Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12 %
.5.	1 Рабочий по стирке белья, прачка	Стирка, сушка и глажение спецодежды; стирка белья вручную	Пункты 1.3., 1.8.	12 %
.6.	1 Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений; сантехник	Обслуживание канализационных колодцев и сетей. Ремонт и очистка вентиляционных систем. Работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.	Пункты 1.2., 1.17., 1.18., 1.19., 1.24., 1.25.	12 %
.7.	1 Учитель химии	Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением	Пункт 1.13.	От 4 до 12 %
.8.	1 Лаборант кабинета химии	Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением. Работы, связанные с мойкой посуды, тары вручную	Пункты 1.6., 1.13.	12 %
.9.	1 Заведующий хозяйством, заведующий	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	От 4 до 12 %

	складом; другие работники			
.10.	1 Грузчик	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	12 %
.11.	1 Учитель ИКТ, работники бухгалтерий, секретарь – машинистка	Работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	12 %
.12.	1 Заведующий библиотекой, библиотекарь педагог-библиотекарь	Работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.	Пункт 1.29.	12 %
.13.	1 Другие работники	Работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	От 4 до 12 %
.14.	1 Учитель физкультуры, воспитатель, педагог-организатор, ПДО, тренер-преподаватель и другие работники	Работа с детьми в холодное (ноябрь – март) время на открытых стадионах, площадках, в полевых условиях	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12 % за каждый час работы в особых условиях
.15.	1 Дворник	Работа в холодное время (ноябрь – март) при ручной уборке закреплённой территории	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12 % за каждый час работы в особых условиях
.16.	1 Младший обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал и другие работники	Все виды работ при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. Все виды ремонтных работ, работы, связанные с уборкой помещений в период проведения ремонтных работ	Пункты 1.9., 1.10., 1.20., 1.21, 1.26, 1.27.	12 % в указанных условиях
.17.	1 Водитель	Работы вручную по ремонту автомобиля	Пункты 1.17., 1.23.	12 % в указанных условиях
Повышенная оплата работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий				
.1.	2 Сторож, младший воспитатель, воспитатель	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	50 % за каждый час работы
.2.	2 Тренеры-преподаватели, ПДО	Регулярная (по расписанию) работа с детьми в вечернее время с 18.00 до 22.00	Ст. 149 ТК РФ	20 % за каждый час работы
.3.	2 Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемой	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон

		работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД		ТД
.4.	2 Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ	В двойном размере
.5.	2 Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99, 152 ТК РФ	За первые два часа работы - в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере
.6.	2 Все работники	За систематическую переработку сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени: за работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых; за работу при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, соревнований (в полевых условиях).	Ст. 149 ТК РФ	15 % за весь период работы в указанных условиях

Приложение № 7
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных организаций

п/п	Профессия или должность	Наименование спецобуви, спецодежды, иных средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный Дежурные До износа
.	Учитель физики, лаборант кабинета физики	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 года Дежурные Дежурные

			ный Дежур- ный Дежур- ный
.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До изно- са
.	Заведующий библио- текой, библиотекарь педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
	Младший воспитатель дошкольных учреждений	Халат хлопчатобумажный Колпак (косынка, шапочка) хлопчато- бумажный Фартук с водоотталкивающей пропит- кой Перчатки резиновые	1 1 1 2
.	Врачи, средний и младший медицинский пер- сонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка (косынка) хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>При мытье полов и мест общего поль- зования дополнительно:</i> Сапоги резиновые или калоши Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
.	Дворник, уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудни- ком Рукавицы комбинированные Галоши резиновые <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки <i>В остальное время года дополнительно:</i> Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 пара 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 го- да
0.	Заведующий складом, кладовщик, подсобный ра- бочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
1.	Рабочий по обслужи- ванию и ремонту зданий (столяр, плотник, сантехник)	Костюм вискозно-лавсановый Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Противогаз шланговый	1 2 4 пары 1 пара Дежур- ный
2.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак (косынка, шапочка) хлопчато-	1 1 1

		бумажный	
		Ботинки кожаные	1 пара
3.	Подсобный рабочий кухни (кухонный рабочий)	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Шапочка (косынка)	1 1 пара 2 пары 1
4.	Рабочий по стирке и ремонту белья (прачка)	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 1 1 1 пара Дежурные 4 пары
5.	Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Сторож (вахтер)	Костюм вискозно-лавсановый Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Валенки	1 Дежурный Дежурная Дежурные

Приложение № 8
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

**Нормы
бесплатной выдачи работникам образовательных организаций
смывающих и обезвреживающих средств, порядок
и условия их выдачи**

п/п	Должность, профессия	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника в месяц
.	Уборщик, младший воспитатель, рабочий кухни, прачечной (прачка)	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	Мыло туалетное <i>или</i> жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
.	Рабочий по обслуживанию зданий, уборщик, младший воспитатель, рабочий кухни, прачечной (прачка), сантехник, водитель	Работы с органическими растворителями, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы) гидрофильного действия, гидрофобного действия	100 г
.	Рабочий по обслуживанию здания, сантехник, водитель	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
.	Рабочий по обслуживанию здания, сантехник, водитель	Сильные трудно смываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,	Мыло туалетное <i>или</i> жидкие моющие средства в дозирующих	300 г 500 мл

		смолы, клеи, битум, силикон. Химические вещества восстанавливающего действия	устройствах	
--	--	--	-------------	--

Приложение № 9
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктами 3, 8, 20, 25, 55 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н) и является основанием для подготовки мероприятий, ЛНА по организации в образовательных учреждениях, подведомственных управлению образования, административно-общественного контроля (далее – АОК) охраны труда.

АОК является основной формой контроля работодателя и профсоюзного комитета за состоянием охраны труда на рабочих местах в целях соблюдения работодателем и работниками требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

Трехступенчатый контроль не исключает проведение административного контроля в соответствии с должностными обязанностями руководителя, заместителей руководителя и специалиста по охране труда, а также общественного контроля в соответствии с положением о комиссии охраны труда и положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профкома.

II. Организация административно-общественного контроля состояния охраны труда

2.1. Первая ступень административно-общественного контроля

2.1.1. Первую ступень контроля (постоянный контроль) за состоянием условий и охраны труда осуществляет работник на своём рабочем месте ежедневно, а также в закрепленных за ним учебных, административных и хозяйственных помещениях.

2.1.2. На первой ступени контроля проверяется:

выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;

исправность используемого в процессе работы оборудования, приспособлений, инструмента;

состояние и правильность организации рабочих мест;

отсутствие (наличие) противопоказаний у работника к выполнению трудовой функции (самооценка);

состояние проходов, переходов, запасных выходов, проездов;

исправность приточной и вытяжной вентиляции;

исправность приборов освещения рабочих мест;

наличие на рабочих местах инструкций по охране труда;

наличие и исправность средств пожаротушения;

наличие спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными КД перечнем и нормами.

2.1.3. При обнаружении отклонений от правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал АОК с указанием сроков исполнения.

2.1.4. В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которое может причинить ущерб здоровью работников или привести к аварии, работник немедленно закрывает доступ в данное помещение, извещает администрацию о выявленном нарушении для принятия мер по приостановке работы в данном помещении до устранения этого нарушения.

2.2. Вторая степень административно-общественного контроля

2.2.1. Вторую степень контроля (оперативный контроль) осуществляет заместитель руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе и по хозяйственной части, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профкома, специалист по охране труда - не реже одного раза в квартал.

2.2.2. На второй ступени контроля проверяется:

организация и результаты работы первой ступени контроля;

выполнение мероприятий, намеченных в результате ранее проведенных проверок второй и третьей ступеней контроля;

выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения и решений профсоюзного комитета, предложений (представлений) уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома;

выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля;

выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;

исправность и соответствие производственного оборудования, транспортных средств и технологических процессов требованиям стандартов охраны труда и другой нормативно-технической документации по охране труда;

соблюдение работниками инструкций по охране труда, правил электробезопасности при работе на электроустановках и с электроинструментом;

соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов (осмотров) производственного оборудования, вентиляционных систем и установок, технологических режимов и инструкций;

состояние проходов, переходов, запасных выходов, проездов;

состояние уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;

наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;

своевременность, качество и учёт (в специальных журналах) проведения инструктажа работников по охране труда;

наличие и правильность использования работниками спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты;

состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;

соблюдение установленного режима труда и отдыха;

обеспечение работников мылом и другими профилактическими средствами;

установление компенсационных доплат по итогам специальной оценки условий труда;

наличие инструкций по охране труда по всем должностям и профессиям согласно штатному расписанию.

2.2.3. Результаты проверки и выявленные нарушения записываются в журнал АОК и доводятся до сведения руководителя ОУ. При этом проверяющие намечают мероприятия по устранению обнаруженных нарушений, назначают исполнителей и сроки исполнения.

2.2.4. В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которое может причинить ущерб здоровью работников или привести к аварии, составляется акт и работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

2.2.5. Руководитель учреждения обеспечивает выполнение мероприятий по устранению недостатков и нарушений охраны труда, выявленных на второй степени контроля.

2.3. Третья ступень административно-общественного контроля

2.3.1. Третью ступень контроля (периодический контроль) осуществляют руководитель учреждения и председатель профкома не реже 1 раза в полугодие.

2.3.2. На третьей ступени контроля проверяется:

организация и результаты работы первой и второй ступеней контроля;

выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля;

выполнение приказов и распоряжений вышестоящих организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля, приказов руководителя учреждения и решений профкома по вопросам охраны труда;

выполнение мероприятий, предусмотренных планами, КД, соглашениями по охране труда и другими документами;

выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий;

техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений и прилегающих к ним территорий в соответствии с требованиями нормативно-технической документации по охране труда, состояние проезжей и пешеходной частей дорог, переходов;

эффективность работы приточной и вытяжной вентиляции;

выполнение графиков планово-предупредительного ремонта, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования;

соблюдение норм и сроков обеспечения работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта;

состояние санитарно-бытовых помещений;

соблюдение сроков периодических медицинских осмотров работников;

состояние кабинета (уголка), стендов охраны труда, своевременное их обновление;

организация и качество проведения обучения и инструктажей работников по охране труда;

подготовленность персонала к работе в аварийных условиях;

соблюдение установленного режима труда и отдыха;

наличие инструкций по охране труда.

2.3.3. Результаты проверки оформляются отдельным актом, краткое содержание итогов проверки, рекомендации по устранению выявленных нарушений вносятся в журнал АОК.

III. Заключительные положения

3.1. Руководитель учреждения и лица, ответственные за организацию и состояние охраны труда в соответствии с СУОТ, не реже одного раза в полугодие информируют на общем собрании работников о состоянии охраны труда, о ходе выполнения мероприятий, намеченных при проведении второй и третьей ступеней контроля, и мерах по устранению выявленных недостатков.

3.2. Результаты АОК используются при подготовке ежегодного соглашения по охране труда, заключаемого между работодателем и профкомом.

Приложение 13.1.

Форма ведения журнала административно-общественного контроля состояния охраны труда

Дата	Степень контроля	Выявленные недостатки и нарушения охраны труда	Мероприятия по устранению недостатков и нарушений	Срок исполнения	Отметка о выполнении (дата, подпись отв. за исполнение)
1	2	3	4	5	6

Примечания

1. На обложке журнала записывается полное наименование образовательного учреждения, даты начала и окончания ведения журнала.

2. На первой странице рекомендуется привести памятку по проведению ступени контроля.

3. Допускается ведение журнала первой ступени отдельно. В этом случае он хранится в доступном для всех работников месте.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения.

I. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и республиканскими законами, территориальным отраслевым Соглашением (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории республики.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон Соглашения – 5 человек.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в сфере образования администрации МО «Килемарский муниципальный район»;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров образовательных организаций;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, установленных трудовым законодательством, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по образовательным организациям;
- обсуждение проектов республиканских законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

- изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных организациях;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования района;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей Отдела образования, руководителей образовательных организаций и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

Комиссия:

- проводит заседания не реже одного раза в квартал;
- составляет план работы по реализации Соглашения на каждый календарный год; организует выполнение плана;
- готовит и организует публичный отчет о ходе выполнения Соглашения за прошедший год в январе-феврале каждого года в присутствии всех руководителей образовательных организаций и первичных организаций;

- обеспечивает доступность отчёта для работников отрасли на электронном носителе: размещает на сайтах Отдела образования и горкома Профсоюза;
- приступает к подготовке проекта Соглашения на новый срок не позднее двух месяцев до окончания срока его действия; по поручению сопредседателей члены Комиссии готовят проект документа;
- информирует работников и работодателей о сроках работы над проектом Соглашения; принимает и рассматривает предложения в Соглашение от работников и работодателей;
- принимает Соглашение и поручает его подписание представителям сторон – руководителю Отдела образования и председателю районной организации Профсоюза;
- подписанию подлежат только согласованные условия Соглашения;
- при необходимости либо по инициативе одной из сторон рассматривает, принимает поправки, изменения и дополнения в действующее Соглашение;
- поручает Отделу образования провести регистрацию принятых документов в органах по труду в установленном законом порядке;
- в своей работе взаимодействует с органами власти местного самоуправления, с отделами и должностными лицами Отдела образования, представителями работодателей, выборными органами первичных и районной профсоюзной организации;
- принимает и рассматривает жалобы, даёт разъяснения по вопросам настоящего Соглашения; принимает меры к предупреждению либо, в случае возникновения, к урегулированию разногласий, трудовых споров между работниками и работодателями по их заявлениям.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Комиссия считается правомочной, если на её заседании присутствует не менее половины численности, определённой сторонами Соглашения. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствовавших на заседании членов Комиссии при условии достижения правомочности Комиссии. Голосование, как правило, проводится открытое. В

некоторых случаях по соглашению сопредседателей Комиссии принимается решение о закрытом голосовании.

Не принятые Комиссией условия (решения, предложения), выдвинутые другой стороной социального партнёрства, по их настоянию оформляются протоколом разногласий. Протокол разногласий является основанием для продолжения коллективных переговоров либо для коллективного трудового спора в установленном российским законодательством порядке.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии:

Член Комиссии имеет право:

- высказывать и отстаивать своё мнение;
- запрашивать для ознакомления все муниципальные правовые акты, приказы Отдела образования, ЛНА, информационные и справочные материалы по обсуждаемым вопросам;
- участвовать в принятии решения.

Член Комиссии обязан:

- быть доброжелательным и корректным, объективным и беспристрастным при обсуждении и принятии решений Комиссии;
- посещать все заседания Комиссии;
- выполнять поручения сопредседателей Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

СОСТАВ КОМИССИИ.

От МУ «Отдел образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района»:

1. Обухова Татьяна Васильевна, руководитель Отдела образования.
2. Тарасова Инна Михайловна, главный бухгалтер Отдела образования.
3. Куприянов Леонид Викторович, главный специалист Отдела образования.
4. Столярова Надежда Анатольевна, директор МБОУ «Килемарская СОШ»
5. Ширяева Анна Васильевна, заведующий МБДОУ «Килемарский детский сад «Теремок»

От работников:

1. Серебрякова Вера Николаевна, председатель Килемарской районной организации профсоюза работников образования
2. Петрова Татьяна Александровна, учитель, председатель п.п.о. МБОУ «Ардинская средняя общеобразовательная школа».

3. Шабалина Инна Владимировна, старший воспитатель, председатель п.п.о. МБДОУ «Килемарский детский сад «Теремок».

4. Сафина Елена Александровна, председатель первичной профсоюзной организации Отдела образования, внештатный правовой инспектор труда Килемарской районной организации.

5. Васильева Анастасия Михайловна, и.о. председателя Совета молодых педагогов

Приложение № 11
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

**Перечень
минимума необходимых работ (услуг),
обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях,
филиалах и представительствах системы образования**

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся (воспитанников), находящихся непрерывно в образовательной организации в течение учебного года или круглогодично.

2. Работы, связанные с обеспечением занятости обучающихся в общеобразовательной организации, находящихся в сложной жизненной ситуации.

Приложение №12
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

**ПОРЯДОК
учета мнения выборного профсоюзного органа
при принятии локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных ТК РФ, Отраслевым тарифным соглашением по образовательным организациям РФ, Региональным отраслевым соглашением по образовательным организациям Республики Марий Эл, районным отраслевым соглашением и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее Работодатель) перед принятием решения направляют проект ЛНПА, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее Профком).

2. Не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного ЛНПА (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснование по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также обстоятельства, фактически сложившиеся в образовательной организации к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте ЛНПА, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения. Результаты переговоров оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом ЛНПА или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом разногласий, после чего Работодатель вправе принять ЛНПА.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение № 13
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

ПОРЯДОК
учета мотивированного мнения выборного
профсоюзного органа при расторжении
трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, представитель работодателя (далее Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение 7 рабочих дней рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также обстоятельства, фактически сложившиеся в образовательной организации к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предлагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и представитель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления Профкому проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя – обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение № 14
к территориальному отраслевому
Соглашению на 2018-2021 годы

Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации

1. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

подать заявление о проведении аттестации с указанием квалификационной категории и должности, по которым желает пройти аттестацию;

лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;

представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при аттестации впервые – с даты поступления на работу);

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ

на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Оплата труда педагогическим работникам в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория

В соответствии с совместным письмом Минобрнауки №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 3 декабря 2014 г. «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России

от 7 апреля 2014 г. № 276», Стороны договорились:

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). (Таблица 1).

Таблица 1

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
педагог-психолог	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)
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 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