

Муниципальное учреждение
«Отдел образования и молодежи
администрации Килемарского
муниципального района
Республики Марий Эл»

Килемарская районная организация
профессионального союза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Муниципальным учреждением
«Отдел образования и молодежи
администрации Килемарского муниципального района
Республики Марий Эл» и
Килемарской районной организацией профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2024-2027 г.г.**

ПОДПИСАНО СТОРОНАМИ:

Руководитель МУ «Отдел образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района»

Председатель Килемарской районной организации Общероссийского Профсоюза образования

О.Ю. Кузовкова

В.Н. Серебрякова



пгт. Килемары
2024 год

Проведена уведомительная регистрация
в Министерстве труда и социальной
защиты Республики Марий Эл

Регистрационный номер 201

от «11» 11 2024г.

Ответственное лицо:

Консультант
(должность, подпись) И.О.И.

Содержание	Стр.
Общие положения	4-5
Обязательства сторон в области экономики, развития социального партнёрства и управления образованием	5-9
Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	10-23
Оплата и нормирование труда	23-33
Охрана труда	33-38
Социальные гарантии, льготы, компенсации	38-46
Гарантии профсоюзной деятельности	46-49
Контроль за выполнением Соглашения	49-50
Приложение № 1. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении МУ «Отдел образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района».	51-58
Приложение № 2. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций	59-65
Приложение № 3. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Килемарского района длительного отпуска сроком до одного года	66-68
Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников образовательных организаций, которым в связи с неблагоприятными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.	69
Приложение № 5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам в размере до 12 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)	70-71
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.	72-74
Приложение № 7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных организаций.	75-78
Приложение № 8. Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.	79-83
Приложение № 9. Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда.	84-87
Приложение № 10. Положение о комиссии по заключению территориального отраслевого соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения соглашения.	88-92
Приложение № 11. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	93

Приложение № 12. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	94
Приложение № 13. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при подготовке и проведении аттестации.	95-97

Условные обозначения,
применяемые в тексте настоящего Соглашения

Отдел образования - Муниципальное учреждение «Отдел образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района Республики Марий Эл».

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)

ЛНПА – локальный нормативный правовой акт

ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации, профком, председатель

РФ, Россия – Российская Федерация

СОУТ – специальная оценка условий труда

СУОТ - система управления охраной труда

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Муниципальным учреждением «Отдел образования и молодежи
администрации Килемарского муниципального района
Республики Марий Эл» и
Килемарской районной организацией профессионального союза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2024-2027 годы

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 Региональной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Республике Марий Эл, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл на 2024 - 2026 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

-Муниципальное учреждение «Отдел образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района Республики Марий Эл» (в дальнейшем - Отдел образования), являющий в соответствии со статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации полномочным представителем работодателей (муниципальных образовательных учреждений) и, согласно части 2 статьи 45 ТК РФ, - орган местного самоуправления;

- Килемарская районная организация профессионального союза 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.

- Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Отдел образования.

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 04 октября 2024 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. В случае пересмотра положений Соглашения условия труда работников не могут быть изменены в сторону ухудшения. В случае принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Республики Марий Эл, улучшающих положение работников по сравнению с Соглашением, нормы Соглашения не применяются.

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. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников образовательных организаций, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, - интересы всех работников образовательной организации независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Добиваться:

2.1. Доведения 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.

2.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг действующих коллективных договоров в организациях.

Обеспечивать:

2.7. 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.

2.8. Работу двухсторонней отраслевой комиссии в рамках обязательств сторон настоящего Соглашения согласно Положению (Приложение №10).

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

2.10. 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.

2.11. 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.

С учетом мнения ВОППО производится:

- введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ);
- утверждение порядка проведения аттестации на соответствие работников занимаемой должности (статья 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ВОППО, по инициативе работодателя (в случаях, установленных статьей 82 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочной работе (статьи 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в случаях, установленных статьей 113 ТК РФ);
- установление порядка и условий предоставления работникам дополнительных отпусков, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами (статья 116 ТК РФ);
- графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера в организации (статья 135 ТК РФ);
- установление формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день, работу в ночное время, но не менее размеров, определенных ТК РФ (статьи 152 - 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (статья 190 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (статья 212 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу (статья 312.9. ТК РФ).

Стороны рекомендуют работодателям учитывать мнение ВОППО при разработке и принятии локальных актов организации, регулирующих:

- распределение учебной нагрузки между педагогическими работниками;

- утверждение расписания учебных занятий;
- распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение условий труда работников.

2.12. Соответствие ЛНПА по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей действующему законодательству о труде.

2.13. Проведение регулярного анализа 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.

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, ЛНПА 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 (ЛНПА), содержащих нормы трудового права.

2.21. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

2.22. Оказывает содействие работодателям в разработке локальных нормативных актов по оплате труда, мерам социальной поддержки и обеспечивает обсуждение и согласование проектов этих актов на заседаниях ВОППО до принятия их работодателем или общим собранием коллектива.

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

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

2.25. 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 возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с ТК РФ.

3.3. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.4. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения, изменения условий труда, закрепленных в трудовом договоре, определяются в соответствии с ТК РФ с учетом положений Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации.

3.6. Прием работника на педагогическую должность в организации осуществляется с учетом требований статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах (далее - Единый квалификационный справочник), профессиональных стандартов.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в

порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.7. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике, служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников организации.

3.8. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника, должностной инструкцией;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде; работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

3.9. Трудовой договор, заключенный между организацией и работником, в части оплаты труда работника содержит следующую информацию о:

размере базовой ставки заработной платы, базового оклада (базового должностного оклада), установленных на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе, определяемом в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении МУ «Отдел образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района», утвержденное постановлением администрации Килемарского муниципального района от 04.09.2024 №254 с последующими изменениями (далее - Положение об оплате труда);

повышающих коэффициентах к базовой ставке заработной платы, базовому окладу (базовому должностному окладу), предусмотренных Положением об оплате труда;

размере ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, определенном Положением об оплате труда (только для педагогических работников);

объеме учебной нагрузки (только для педагогических работников);

размере и основаниях выплат компенсационного характера;

размере и основаниях выплат стимулирующего характера либо условиях их предоставления работнику в соответствии с локальными нормативными актами организации, если размер и основания вышеуказанных выплат зависят от показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника.

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

При изменении определенных работодателем и работником условий трудового договора по инициативе работодателя в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ, к изменениям организационных и технологических условий труда не относится недостаточное финансирование организации, в том числе недостаточность средств на оплату труда работников.

3.12. Работодатели, их заместители и педагогические работники организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять в организациях дополнительную работу в порядке, объеме и на условиях, определенных ТК РФ и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Предоставление педагогической работы (учебной нагрузки) работодателям, их заместителям и иным работникам организации, а также внешним совместителям осуществляется при соблюдении условия, согласно которому педагогические работники организации, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, соответствующем норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.13. Работодатели предварительно согласовывают с отделом образования выполнение педагогической работы (учебной нагрузки) в текущем учеб-

ном году в организации, в том числе ее содержание, объем, срок выполнения и размер оплаты.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) работодателей и их заместителей включаются в их трудовой договор (дополнительное соглашение к нему).

3.14. Стороны рекомендуют работодателям не устанавливать, кроме оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

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

3.16. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.17. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, за исключением случаев, установленных законодательством.

3.18. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником в заявлении о расторжении трудового договора, в случае невозможности продолжения выполнения работы, в том числе при:

переезде работника на новое место жительства;

зачислении работника в образовательную организацию;

выходе работника на пенсию;

установлении нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, иных соглашений организации или трудового договора работника;

необходимости длительного постоянного ухода за ребенком работника в возрасте старше трех лет;

необходимости постоянного ухода за близким родственником работника в соответствии с медицинским заключением;

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором организации и пр.

3.19. Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя регулируется статьями 312.1. – 312.9 ТК РФ.

3.20. Не допускается принуждение работника к сдаче зачетов и экзаменов, прохождения тестирования с целью проверки уровня его компетентности, к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.21. Работодатели принимают меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.22. Стороны рекомендуют работодателям не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд, предшествующих дате проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (статья 197 ТК РФ).

Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленным профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.23. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации¹, Стороны рекомендуют работодателям:

а) определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах и должностных инструкциях;

б) при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться:

приказом Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022 г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ»;

¹ Рекомендации Центрального Совета Профсоюза по регулированию в отраслевых соглашениях и коллективных договорах вопросов составления и заполнения педагогическими работниками документации от 14 июня 2019 г. № 360

рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08);

дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчетности»);

разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

в) предусматривать в должностных инструкциях и трудовых договорах работников закрепление следующих положений:

в должностных обязанностях учителей - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, в том числе участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

в должностных обязанностях воспитателей - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений, ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

в должностных обязанностях педагогов дополнительного образования - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, участием в составлении программы учебных занятий, составлением планов учебных занятий, ведением журнала в электронной форме;

в должностных обязанностях педагогических работников, осуществляющих классное руководство, - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, ведением классного журнала, формированием плана воспитательной работы классного руководителя.

г) предусматривать в коллективных договорах организаций необходимость принятия локальных нормативных актов об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иных документах, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

3.24. В целях регламентации норм профессиональной этики педагогических работников руководствоваться письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников», а именно:

а) обеспечить принятие по согласованию с ВОППО локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации, разработанных с учетом Примерного положения о нормах про-

фессиональной этики педагогических работников (далее - Положение об этике);

б) руководствоваться Положением об этике при разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации;

в) разместить локальные нормативные акты о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации, разработанные с учетом Положения об этике, на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

г) ознакомить работников с локальными нормативными актами о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации во исполнение требований статей 22 и 68 ТК РФ.

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

3.25. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии со статьей 333 ТК РФ, 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».

3.26. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ.

3.27. Для медицинских работников, состоящих в штате организации, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

3.28. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка организации, разработанными в соответствии с ТК РФ, Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образо-

вания и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами организации.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивает разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения организации, так и за ее пределами;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.29. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатели руководствуются Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом № 1601.

3.30. Составление графиков работы работников и расписания учебных занятий в организации осуществляется с соблюдением требований пункта 3.1 приказа № 536.

3.31. Деятельность по классному руководству в организации является дополнительной должностной обязанностью педагогического работника, не предусмотренной Единым квалификационным справочником, возлагается на педагогического работника с его письменного согласия на основании приказа организации и дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, предусмотренном ТК РФ.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться:

Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. приказом Министерства образования и

науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601), закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре организации;

Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08);

Письмом Министерства просвещения РФ от 30 августа 2021 г. № АБ-1389/05 «О направлении информации».

3.32. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке и в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.33. Режим рабочего времени работников в каникулярное время устанавливается с учетом пунктов 4.1 - 4.6, 6.1 - 6.2 приказа № 536, письма Министерства просвещения Российской Федерации от 16 июля 2019 г. № Пз-741/06 «О направлении разъяснений».

3.34. Продолжительность отпусков, предоставляемых работникам, определяется в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок), коллективным договором и иными локальными нормативными актами организации.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и ВОППО.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая

28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

3.35. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с ВОППО, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

3.36. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой срок, отзыв работника из отпуска производятся в соответствии с требованиями статей 124 - 125 ТК РФ. При переносе отпуска в коллективном договоре целесообразно закреплять право работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.37. При предоставлении по окончании учебного года ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, отработавшему в организации менее шести месяцев с даты трудоустройства, продолжительность такого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.38. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени производится только в случае выплаты работнику соответствующей денежной компенсации при увольнении.

3.39. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется на основании коллективного договора с учетом требований статьи 117 ТК РФ и закрепляется в трудовых договорах работников.

3.40. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения ВОППО.

3.41. На основании статьи 116 ТК РФ организации с учетом производственных и финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

3.42. Стороны подтверждают, что:

оформление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя для работников, которые не могут выполнять свою работу дистанционно при введении режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл, не допускается;

применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы;

работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций могут привлекаться работодателем для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в случае переноса сроков проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования, а также олимпиад, оздоровительных кампаний, иных мероприятий на более поздний период, на который приходится ежегодные оплачиваемые отпуска педагогических работников, привлечение таких работников к вышеуказанным мероприятиям допускается с их письменного согласия.

3.43. 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.

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

Обеспечение гарантии занятости.

Стороны договорились:

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

3.46. 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).

3.47. 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.

3.48. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления в письменной форме районной организации Профсоюза и ВОППО с указанием

причин, количества работников, которые могут быть уволены, и мероприятий по их трудоустройству.

3.49. Критериями массового увольнения работников в отрасли считать:

увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;

20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

Отдел образования, работодатели обязуется:

3.50. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя².

3.51. Работодатели содействуют качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

3.52. 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.

3.53. Содействовать обеспечению занятости работников, а именно:

- соблюдать условия ТД и иных ЛНПА, 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:

3.54. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования работников (в том числе высвобождаемых).

3.55. 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,

² Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

занимаемыми 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.

3.56. 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).

3.57. 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.

3.58. 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:

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

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

3.58.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.

3.58.4. Динамика учебных достижений обучающихся.

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

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

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

Районная организация Профсоюза обязуется:

3.59. 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.

3.60. 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.

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

3.62. 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 организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с ВОППО в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления, Положениями об оплате труда работников организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя (Приложение № 1).

4.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с ВОППО и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами. Об изменении систем либо условий оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за два месяца.

4.3. Работодатели с учётом мнения ВОППО:

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

4.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда включая:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальный размер ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименования, 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 руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

Предусматривают в Положении об оплате труда 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;
- формирования размеров (окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) - 1,15; кандидат наук - 1,2; доктор наук - 1,25;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом № 1601.

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:

- а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой 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 выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. При разработке ЛНПА 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, объёма 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. 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 объёма выполняемой работы (расширение зоны обслуживания) либо стимулирующую надбавку за интенсивность труда. Размеры выплат определять положением об оплате труда, принимаемого с учётом мнения ВОППО.

4.5.4. 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. 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).

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

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).

4.9. Размер компенсационной выплаты за осуществление функций классного руководителя, из средств республиканского бюджета, устанавливается организацией самостоятельно в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютной выражении и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

Установленная выплата начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам общеобразовательных организаций за классное руководство (кураторство) (далее - денежное вознаграждение) в размере не менее 10 000 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета осуществляется согласно поручению Президента Российской Федерации. Указанная выплата обеспечивается с 01 марта 2024 года с сохранением ранее установленных выплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10 000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из регионального бюджета. В том числе не должно допускаться уменьшение размера денежного вознаграждения в малокомплектных сельских общеобразовательных организациях, в каждом классе которых может обучаться менее 10 обучающихся, а также объединение двух и более классов с малой наполняемостью с целью установления одной выплаты денежного вознаграждения как за один класс. (письма Министерства просвещения РФ от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 «О направлении допол-

нительных разъяснений», от 6 ноября 2020 г. № 08-ПГ-МП-47539 «О системе оплаты труда педагогических работников»).

Денежное вознаграждение в размере 10 000 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату³ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях режима повышенной готовности не являются для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям⁴.

4.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ВОП-ПО, трудовым договором.

4.11. Компенсационная доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается работнику ЛНПА с учётом мнения ВОППО по итогам специальной оценки условий труда в размере до 12 % ставки (оклада), но не менее 4 % 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.

³ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

⁴ Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 мая 2020 г. №№ ВБ-1107/08, 235

4.12. 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).

4.13. 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.

4.14. Стороны рекомендуют работодателям при установлении работникам повышенной оплаты труда (сверх минимального размера оплаты труда) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), руководствоваться постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

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

4.16. 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, но не менее 0,5 единицы должности на организацию;

- 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).

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

4.17.1. Независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

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

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

4.17.4. 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.

4.18. 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.

4.19. 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).

4.20. При определении оплаты труда советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями следует руководствоваться Разъяснениями по вопросам введения должности советник директора по воспитанию письмо Министерства просвещения РФ от 31 января 2023 г. № АБ-355/06), учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в том числе руководствоваться положениями, предусмотренными разделом IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников», включая положения пункта 36.10, в соответствии с которым рекомендовано устанавливать оплату труда работников, замещающих должности советников директора, на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности «учитель».

Система оплаты труда, включая размеры ставок (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в усло-

виях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения (по согласованию) с ВОППО.

4.21. 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 (объема) управления и особенностей деятельности и значимости образовательной организации.

Должностной оклад руководителя организации ежегодно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в порядке согласно приложению 2 к Положению о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл, утвержденному постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации.

Условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю определяются нормативным правовым актом Отдела образования, принятым с учетом 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 ЛНПА образовательной организации, принятым с учетом мнения ВОППО.

4.22. 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 учетом мнения ВОППО.

4.23. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя (учредителя), оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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, ЛНПА.

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

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после их окончания трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы со дня трудоустройства в учреждение.

4.24. 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.

4.25. Педагогическим работникам, участвующим в рабочее время по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Республики Марий Эл (далее - ГИА), освобожденным от основной работы на период проведения ГИА и осуществляющим функции лиц, ответственных за подготовку и проведение ГИА, производится компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА⁵.

4.26. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5. ТК РФ). Обеспечение работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистан-

⁵ Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 июля 2017 г. № 312 «Об установлении размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Республики Марий Эл»

ционной работы определяется локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения ВОППО, на основании статьей 312.7, 312.9 ТК РФ.

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

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

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

за первую половину рабочего месяца: 20 числа текущего месяца;

за вторую половину рабочего месяца: 05 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 1/150 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 обязуются:

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

4.30. 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.

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

4.32. 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.

4.33. Проводить совместно с организацией Профсоюза мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

Организация Профсоюза обязуется:

4.34. 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.

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

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

4.37. Оказывать помощь представителям работодателей по их просьбе в разработке и проведении правовой экспертизы ЛНПА 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).

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, 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. 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.

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения ВОППО.

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

Отдел 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 0,2 % 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.

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. Стороны рекомендуют работодателям при введении в Республике Марий Эл режима повышенной готовности, иных санитарно-эпидемиологических режимов обеспечивать работников организаций средствами индивидуальной защиты органов дыхания, обеспечивать условия для гигиенической обработки рук с применением кожных антисептиков.

Организация Профсоюза обязуется:

5.28. 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.

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

5.30. 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, содержащих требования охраны труда.

VI. 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. Молодым специалистом (педагогическим работником) (далее – молодой специалист) признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных Сил России, перехода молодого специалиста в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл).

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

6.3. Стороны рекомендуют при установлении молодому специалисту учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), выплачивать указанному специалисту по согласованию с ВОППО в пределах утвержденного фонда оплаты труда заработ-

ную плату в размере должностного оклада при условии догрузки молодого специалиста до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. 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 ЛНПА учреждения, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

6.7. Работодатели выплачивают:

6.7.1. 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.

6.7.2. 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:

6.8. Специалисты муниципальной системы образования, постоянно проживающие в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и пенсионеры, ранее осуществлявшие педагогическую деятельность в сельской местности, поселках городского типа, пользуются социальной поддержкой по коммунальным услугам и другим льготам в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл.

6.9. Молодым специалистам - выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу в образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, на педагогические должности, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение⁶.

6.10. 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:

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

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

6.10.3. 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.

6.10.4. 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);

⁶ Постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 февраля 2017 г. № 64 О порядке предоставления единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу на педагогические должности в государственные образовательные организации Республики Марий Эл и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах на территории Республики Марий Эл".

- 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.

6.11. 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.

6.12. 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) – на 1 год;
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком – не более 2-х лет;
- в случае нахождения в меж аттестационный период в длительном отпуске продолжительностью до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу - на срок, соответствующий продолжительности отпуска;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем за один год;
- до наступления срока назначения страховой пенсии по старости досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О

страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ)

- не менее чем за один год;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации, после выхода на пенсию - сроком на 1 год;

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

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

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

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

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям – не менее, чем на 6 месяцев.

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

6.13. 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.

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

6.15. Льготы работникам по оплате труда либо по процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории, определённые пунктами 6.6.-6.11. раздела настоящего Соглашения, устанавливаются приказом руководителя образовательной организации по заявлению работника и по согласованию с ВОППО.

6.16. Аттестационная комиссия Министерства образования и науки Республики Марий Эл принимает решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01 сентября 2023 года, без проведения аттестации только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

6.17. Руководителям учитывать квалификационные категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 01 сентября 2023 года при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

6.18. В связи с производственной необходимостью работодатель на основании пункта 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н (далее - приказ № 761н) и п.23 Порядка проведения аттестации может принять на работу на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.19. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа № 761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности, могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться Разъяснениями по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17 августа 2023 г. № 08-1510/394).

Стороны рекомендуют работодателям:

6.20. 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;

- 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.

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

6.22. Участие педагогических работников в проведении репетиционных экзаменов (тренировочных тестированиях), целью которых является оценка качества подготовки выпускников общеобразовательных организаций к прохождению ГИА-9 и ГИА-11, не входит в их непосредственные должностные обязанности и может осуществляться с их письменного согласия и (или) на условиях дополнительной оплаты, и предоставления дополнительного отпуска, определяемых коллективными договорами, соглашениями.

6.23. Стороны рекомендуют работодателям при рассмотрении вопроса о представлении работников организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение ВОППО.

Стороны обязуются:

6.24. 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.

6.25. 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.

6.26. 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.

6.27. Содействовать активной работе районного совета молодых педагогов.

6.28. Закреплять наставников за молодыми специалистами, анализировать их работу, предусматривать для наставников меры материального и морально-го стимулирования на условиях, определяемых коллективными договорами.

Отдел образования обязуется:

6.29. 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.

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

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

6.32. 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.

6.33. 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.

6.34. 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:

6.35. 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 очередности 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.

6.36. Контролировать своевременность и полноту перечислений работодателями страховых взносов в Социальный фонд РФ, соблюдения работодате-

лями российского законодательства о льготах и гарантиях работникам отрасли. Организовать по договору с клиентской службой СФР в Килемарском районе работу выездного консультативного пункта по разъяснению работникам пенсионного законодательства.

6.37. 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 со учредительства.

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.

6.38. 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», ЧУ ДО «Центр «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 и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях. 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 одновременно с выплатой заработной платы.

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. Удержания и перечисления 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 постановки 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 пер-

вичные 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 ЛНПА, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение соответствующего выборного профсоюзного органа (либо согласовывать с ним).

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

Стороны признают гарантии для избранных (делегируемых) 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, ЛНПА, 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 трудовых затрат вышечисленным работникам устанавливаются КД, иным ЛНПА в зависимости от качества, объёма (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 образовательных 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 июля 2027 года. Любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров, о чём направляет письменное уведомление другой стороне социального партнёрства.

ПОЛОЖЕНИЕ
о новой системе оплаты труда работников
муниципальных бюджетных образовательных учреждений,
находящихся в ведении МУ «Отдел образования и молодежи админи-
страции Килемарского муниципального района»

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	5 184

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	дежурный по режиму младший воспитатель	5 340
2	диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	5 496

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая оклад, рублей
1	2	3

1	Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Старший вожатый	9 073
2	Инструктор-методист Концертмейстер Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог Тренер-преподаватель	10 002
3	Воспитатель Мастер производственного обучения Методист Педагог-психолог Старший инструктор-методист Старший педагог дополнительного образования Старший тренер-преподаватель	10 469
4	Педагог-библиотекарь Преподаватель <*> Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины Руководитель физического воспитания Старший воспитатель Старший методист Тьютор <***> Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед (логопед)	10 931

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<***> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего образования и дополнительного профессионального образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	9 733
2	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства, других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***> старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и(или) среднего профессионального образования	10 046
3	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	10 361

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню.

** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к третьему квалификационному уровню.

Базовый должностной оклад педагогических работников, осуществляющих трудовую функцию по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2023 г. № 53н, устанавливается в размере 10 931 рубль.

Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Тарифный разряд в соответствии с единого тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	4 399
2 разряд	4 712
3 разряд	4 867
4 разряд	5 184
5 разряд	5 496
6 разряд	5 810
7 разряд	6 593

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	делопроизводитель кассир комендант машинистка секретарь секретарь-машинистка статистик экспедитор	4 867
2	должности служащих первого квалифи-	5 184

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

кационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

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

1	администратор инспектор по кадрам лаборант секретарь незрячего специалиста специалист по работе с молодежью специалист по социальной работе с молодежью техник техник по защите информации художник	5 655
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

2	заведующий канцелярией заведующий складом заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5 967
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

3	заведующий производством (шеф-повар) заведующий столовой заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6 279
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

4	Механик должности служащих первого квалифи-	6 593
---	------------------------------------------------	-------

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	кационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	7 222

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 инженер по надзору за строительством инженер-программист (программист) инженер по защите информации инженер-электроник (электроник) специалист по кадрам сурдопереводчик экономист юрисконсульт	6 907
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 222
3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 534
4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 850
5	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских заместитель главного бухгалтера	8 163

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	7 221
2	медицинская сестра диетическая	7 582
3	медицинская сестра медицинская сестра по физиотерапии медицинская сестра по массажу	7 764
4	фельдшер зубной врач	7 794
5	старшая медицинская сестра	8 126

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	врачи-специалисты *	10 109

*Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
аккомпаниатор культурный организатор ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера помощник режиссера	6 123

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
Библиотекарь, звукооператор	7 222

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
режиссер-постановщик режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер	7 534

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	редактор	7 850
3	заведующий отделом по основным направлениям деятельности, системный администратор	9 418

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 21 февраля 2022 г. № 225 (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 приказом 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 рабочих 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 работникам, 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 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», 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 40 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

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 пере-

рыв 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.

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

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
Кочегар (машинист) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном топливе и газе, кочегар (истопник) на дровяном топливе	7
Повар, работающий у плиты	7
Рабочий (машинист по стирке белья) по стирке и ремонту спецодежды, белья	7
Хлораторщик	7

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

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

1. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
2. Вывоз мусора и нечистот.
3. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
4. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
5. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
6. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих средств, химических веществ.
7. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
8. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
9. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
10. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
11. Работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
12. Работа за дисплеями ЭВМ.
13. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
14. Работа на деревообрабатывающих станках.
15. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
16. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
17. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
18. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
19. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
20. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

21. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
22. Сверление пневмоинструментом.
23. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
24. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
25. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
26. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
27. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
28. Работа на открытом воздухе в холодный (с ноября по март) период.
29. Работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.
30. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Перечень
профессий (должностей) работников образовательных организаций,
которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за ра-
боту в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняю-
щихся от нормальных условий, и размере выплат**

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Ос-нование (при-ложе-ние № 4)	Размер вы-платы 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 %
1.2.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, медицинская сестра	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Пункт 1.11.	12 %
1.3.	Хлораторщик, уборщик, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию бассейна	Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12 %
1.4.	Медсестра, учитель, инструктор по плаванию	Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12 %
1.5.	Рабочий по стирке белья, прачка	Стирка, сушка и глажение спецодежды; стирка белья вручную	Пункты 1.3., 1.8.	12 %
1.6.	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 %
1.7.	Учитель химии	Работа с использованием химреактивов, а также с их хранением	Пункт 1.13.	От 4 до 12 %

1.8.	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 %
1.9.	Заведующий хозяйством, заведующий складом; другие работники	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	От 4 до 12 %
1.10.	Грузчик	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	12 %
1.11.	Учитель ИКТ, работники бухгалтерий, секретарь – машинистка	Работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	12 %
1.12.	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 %
1.13.	Другие работники	Работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	От 4 до 12 %
1.14.	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
1.15.	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
1.16.	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
1.17.	Водитель	Работы вручную по ремонту автомобиля	Пункты 1.17., 1.23.	12 % в указанных условиях
Повышенная оплата работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий				
2.1.	Сторож, младший воспитатель, воспита-	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	не ниже 35 % за каждый час работы

	тель			
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
2.3.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
2.4.	Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ	В двойном размере
2.5.	Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99, 152 ТК РФ	За первые два часа работы - в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере
2.6.	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

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и дру-
гих средств индивидуальной защиты работникам
образовательных организаций

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 шт. дежурный дежурные до износа
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 шт. дежурные дежурный дежурный дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт. 2 пары до износа
4.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных образовательных организаций	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Шапочка хлопчатобу-	1 шт. 1 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		мажная Перчатки резиновые	2 пары
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
8.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
9.	Дворник; уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
10.	Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары 1 шт до износа до износа

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. на 2 года до износа 1 шт.
11.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
12.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. до износа 6 пар 2 шт.
13.	Рабочий по стирке спецодежды (прачка)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материала-	1 шт. дежурный 6 пар дежурные

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		лов	
14.	Архивариус	<p>Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее</p>	<p>1 шт</p> <p>3 пары</p> <p>до износа</p>
15.	Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>

ПРАВИЛА **обеспечения работников средствами индивидуальной защиты**

I. Общие положения

1. В соответствии со статьей 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя (статьи 212 и 219 ТК РФ).

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – Типовые нормы) предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм.

3. Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых нормах.

4. Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

5. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми нормами, другим,

обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный - полукombинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги - перчатками теплостойкими из синтетического материала и наоборот, нарукавники пластиковые - нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

6. В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как жилет сигнальный, предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели (в том числе аварийно-спасательное средство типа «капюшон защитный «Феникс», газодымозащитный комплект универсальный и другие), антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании специальной оценки условий труда в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки – до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

7. При заключении трудового договора работодатель знакомит работников с настоящими Правилами, а также нормами выдачи им средств индивидуальной защиты.

II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

8. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со статьей 215 ТК РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

9. Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам ра-

ботодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

10. Предусмотренные в Типовых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы – на наружных постах, перчатки диэлектрические – при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

11. Предусмотренные в Типовых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

12. Обучающимся любых форм обучения, студентам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

13. Предусмотренные в Типовых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

14. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми нормами для совмещаемой профессии.

15. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку учета выдачи средств индивидуальной защиты (образец прилагается).

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

III. Ответственность и организация контроля за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты

16. Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты за организацию контроля за правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

17. Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке.

18. Контроль за выполнением работодателем настоящих Правил осуществляется государственными инспекциями труда субъектов Российской Федерации.

Приложение
к Правилам обеспечения работников специ-
альной одеждой, специальной обувью и
другими средствами индивидуальной защи-
ты

**Личная карточка №
учета выдачи средств индивидуальной защиты**

Фамилия _____	Пол _____
Имя _____ Отчество _____	Рост _____
Табельный номер _____	Размер:
Структурное подразделение _____	одежды _____
Профессия (должность) _____	обуви _____
Дата поступления на работу _____	головного убора _____
Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____	противогаза _____
	респиратора _____
	рукавиц _____
	перчаток _____

Наименование средств индиви- дуальной защиты	Пункт типовых отраслевых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения _____

Оборотная сторона личной карточки

Наимено- вание средств индивиду- альной защиты	ГОСТ, ОСТ, ТУ, сер- ти- фикат соответ- ствия	Выдано					Возвращено						
		Дата	Кол- во	% из- носа	Стои- мость, руб.	Рас- писка в по- лу- че- нии	Да- та	Кол- во	% из- но- са	Стои- мость, руб.	Рас- пис- ка сдав- шего	Рас- пис- ка в прие- ме	

**Положение
об административно-общественном контроле
состояния охраны труда**

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктами 2, 4, 10, 54, 64 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 21.10.2021 № 776н) 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 закреплённых 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 ступень административно-общественного контроля

2.2.1. Вторую ступень 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 ступени 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 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 Килемарского муниципального района;
- 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 законодательством о труде, 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. Кузовкова Ольга Юрьевна, руководитель Отдела образования.
2. Тарасова Инна Михайловна, главный бухгалтер Отдела образования.
3. Таныгина Елена Ивановна, бухгалтер Отдела образования.
4. Наймушина Светлана Анатольевна, директор МБДОУ «Килемарский детский сад теремок».
5. Лашманова Наталья Николаевна, директор МБОУ «Килемарская СОШ».

От работников:

1. Серебрякова Вера Николаевна, председатель Килемарской районной организации профсоюза работников образования.
2. Суринова Татьяна Сергеевна, директор МОУ «Визимьярская СОШ».
3. Петрова Ирина Леонидовна, председатель п.п.о. МБОУ «Ардинская СОШ».

4. Шабалина Инна Владимировна, внештатный правовой инспектор труда Килемарской районной организации Профсоюза.
5. Захарова Наталья Геннадьевна, внештатный технический инспектор труда Килемарской районной организации Профсоюза.

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.

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 Профкомом 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.

**Права и дополнительные социальные гарантии,
предоставляемые работникам образования
при подготовке и проведении аттестации**

I. 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

Стороны договорились, что 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)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
учитель	методист (в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях)
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнитель-

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	ной работы профилю работы по основной должности) старший вожатый
Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производ-	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
ственного обучения)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
методист в организации дополнительного образования; педагог дополнительного образования, педагог-организатор;	педагог дополнительного образования, педагог-организатор; методист в организации дополнительного образования
педагог дополнительного образования; педагог-организатор	педагог-организатор; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Всего прошнуровано, пронумеровано, скреплено
печатью

97 *девяносто семь*

Руководитель МУ «Отдел образования и молодежи
администрации Килемарского муниципального
района»
О.Ю. Кузюкова

