



# ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Оршанской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и отделом образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл на 2022-2025 годы  
(с изменениями на 24 октября 2022 г.)

Подписано сторонами «24» октября\_2022 г. в пгт. Оршанка  
в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу

от Оршанской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от отдела образования администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл

Председатель

*Г.А. Тоймакова*



Г.А. Тоймакова

Руководитель

*И.И. Москвина*



пгт. Оршанка  
2022

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

Регистрационный номер *202*

от *23.10.2022* года

Составитель: *И.И. Москвина*

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	4-6
II. Развитие социального партнерства	7-9
III. Обязательства представителей сторон Соглашения	9-10
IV. Обязательства в области экономики и управления образованием	11-12
V. Трудовые отношения	13-15
VI. Рабочее время и время отдыха	15-21
VII. Оплата труда	21-27
VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	27-30
IX. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации	31-34
X. Условия труда и социальные гарантии молодежи	34-36
XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза	36-38
XII. Улучшение условий и охраны труда	38-43
XIII. Контроль за выполнением Соглашения	43-44
Приложение № 1. Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников организаций, находящихся в ведении отдела образования администрации Оршанского муниципального района	45-46
Приложение № 2. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда	47
Приложение № 3. Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций, находящихся в ведении отдела образования администрации Оршанского муниципального района	48-49

Приложение № 4. Положение о порядке назначения доплат стимулирующего характера и условиях премирования руководителей муниципальных образовательных организаций Оршанского муниципального района	50-51
Приложение № 5. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Оршанского муниципального района при подготовке и проведении аттестации	52-54
Приложение № 6. Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре	55-56
Приложение № 7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность	57-61
Приложение № 8. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	62-68
Приложение № 9. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	69-72
Приложение № 10. Положение о Комиссии по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения	73-76
Приложение № 11. Состав отраслевой комиссии по переговорам, подготовке, заключению и контролю за выполнением территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования Оршанского муниципального района, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между сторонами соглашения разногласий	77-78

# **Изменения № 1 В ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Оршанской районной организацией профсоюза работников  
народного образования и науки Российской Федерации и отделом  
образования администрации Оршанского муниципального района  
Республики Марий Эл  
на 2022–2025 годы**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл, Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл.

1.2. Настоящее Соглашение заключено с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении отдела образования администрации Оршанского муниципального района (далее – образовательные организации).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- отдел образования администрации Оршанского муниципального района (далее – Отдел образования), являющийся в соответствии со статьей 34 ТК РФ полномочным представителем работодателей (муниципальных образовательных организаций) и, согласно части 2 статьи 45 ТК РФ, - органа местного самоуправления Оршанского муниципального района;

- Оршанская районная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представителем работников образовательных организаций (далее – работники);

1.4. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства отрасли образования Оршанского муниципального района. Нормы Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров в образовательных организациях Оршанского муниципального района, трудовых договоров с

работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников образовательных организаций, подведомственных Отделу образования.

Соглашение рекомендовано к применению на всей территории Оршанского муниципального района при заключении коллективных договоров в образовательных организациях и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Стороны обязуются не включать в Соглашение правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и Региональным отраслевым соглашением.

1.7. Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением. Вместе с тем, в коллективных договорах образовательных организаций с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций (далее – ВОППО) могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших ВОППО на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения (далее – Комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на территориальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

Стороны 1 раз в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями (Отраслевой комиссией).

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе 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 Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Отраслевой комиссией и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения профсоюзных организаций и коллективов образовательных организаций.

В случае принятия органом местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, нормы Соглашения не применяются.

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

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

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

1.11. Соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 июля 2022 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.12. Соглашение, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателей – Отделом образования на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Отдела образования и Профсоюза.

Отдел образования направляет текст настоящего Соглашения в образовательные организации, Профсоюз - в первичные организации Профсоюза.

## II. Развитие социального партнерства

В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

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

2.2. Строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования в образовательных организациях.

2.4. Содействовать формированию и осуществлению деятельности полномочного отраслевого объединения работодателей Оршанского муниципального района.

2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

2.6. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением;

2.7. Обеспечивать по запросу Сторон предоставление полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

2.8. Содействовать принятию на уровне организаций локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменений условий, норм и оплаты труда по согласованию с ВОППО.

Согласно статье 372 ТК РФ с учетом мотивированного мнения ВОППО производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 116 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования (ст. 135 ТК РФ);
- установление формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размера повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка организации (ст. 190 ТК РФ);
- применение или снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Стороны рекомендуют работодателям также принимать по согласованию с ВОППО локальные нормативные акты, регулирующие:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда работников.

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

2.9. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе на официальном сайте в информационно-коммуникационной сети «Интернет», промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.10. При определении рейтинга образовательных организаций, при стимулировании труда руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе урегулирования социально-трудовых отношений.

2.11. Отдел образования содействует участию представителей работников в работе органов управления организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательных организации в целом.

### **III. Обязательства представителей Сторон Соглашения**

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

3.1.1. Совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на районном и локальном уровнях.

3.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда.

3.2. Отдел образования:

3.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным, автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг.

3.2.2. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности организаций в части, касающейся социально-трудовых прав работников.

3.2.3. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов Отдела образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и компенсаций.

3.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по

видам экономической деятельности, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2.5. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

3.2.6. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с легитимным ВОППО и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

3.2.7. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в образовательных организациях.

3.2.8. Считает неправомерным уклонение работодателей организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным ВОППО, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

3.2.9. Учитывает при оценке эффективности деятельности организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

### 3.3. Профсоюз:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников образовательных организаций.

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

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

3.3.4. Проводит независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

3.3.5. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

3.3.6. При принятии Отделом образования нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников образовательных организаций, вносит предложения, замечания, дополнения в указанные проекты.

Выступает с предложениями о разработке и принятии нормативных правовых актов Отдела образования, содержащих нормы трудового права.

#### **IV. Обязательства в области экономики и управления образованием**

4.1. Стороны договорились в рамках своих полномочий осуществлять согласованные действия, направленные на социальную поддержку работников образования в части:

4.1.1. Оказания содействия в обеспечении компенсации потерь работникам в связи с задержкой заработной платы в размере, не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, а также в погашении образовавшейся задолженности работникам по командировочным расходам, медицинским осмотрам и др. в пределах своей компетенции.

4.1.2. Своевременного выделения финансовых средств на осуществление деятельности образовательных организаций.

4.2. Стороны рекомендуют работодателям образовательных организаций осуществлять:

- соблюдение норм трудового законодательства в соответствии с ТК РФ и заключенными коллективными договорами;

- своевременное и достоверное предоставление индивидуальных сведений о стаже и зарплате застрахованных лиц согласно федеральному законодательству, являющихся одним из оснований для назначения пенсий;

- своевременную выплату заработной платы в порядке и сроках, установленных коллективными договорами организаций, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- своевременное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление на счет организаций Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников;

- создание необходимых условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников для нужд организации.

- предоставление Профсоюзу следующей информации:

- о размере средней заработной платы в организации в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий аппарат;

- об удержанных с работников и перечисленных на счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносах;

- о размерах средств, перечисленных на счета первичных профсоюзных организаций на проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

- о наличии задолженности по выплате заработной платы работникам организаций;

- о гарантиях занятости (о количестве и причинах высвобождения работников, их переобучении и предоставлении компенсаций и т.д.);
- о состоянии коллективно-договорной работы и выполнении обязательств перед коллективом.

#### 4.3. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;
- оказывать содействие работодателям в разработке локальных нормативных актов по оплате труда, мерам социальной поддержки и обеспечивать обсуждение и согласование этих актов на заседаниях ВОППО до принятия их работодателем или общим собранием работников;
- обеспечивать контроль:
  - за соблюдением работодателями законодательства по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций, пособий;
  - за соответствием локальных нормативных актов организаций действующему законодательству;
  - за обоснованностью изменения режима работы образовательной организации.

#### 4.4. Стороны совместно:

4.4.1. Выработывают меры по поддержке образовательных организаций, выделению бюджетных ассигнований на их ремонт и функционирование, создание безопасных условий труда, а также на приобретение необходимых методических и учебных пособий в соответствии с утвержденным бюджетом и обеспечивают их реализацию.

4.4.2. Содействуют в организации совместной правовой учебы руководителей образовательных организаций, председателей первичных профсоюзных организаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, оплаты труда и аттестации работников образовательных организаций, соблюдения в деятельности трудового законодательства и законодательства об образовании.

4.4.3. Проводят конкурсы профессионального мастерства, самодеятельного творчества, спартакиады здоровья, благотворительные акции ко Дню Учителя и Новому году для ветеранов и работников образовательных организаций.

4.4.4. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.4.5. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

4.4.6. Принимают меры по дальнейшему сокращению и устранению избыточной отчетности учителей.

4.5. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций осуществлять взаимодействие в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников.

## **V. Трудовые отношения**

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального соглашения, коллективного договора, устава и других локальных нормативных актов организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статья 68 Трудового кодекса).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом или Положением организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимся к трудовой функции работника.

5.4. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по письменному соглашению сторон трудового договора. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.5. Руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования), осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.8. Руководитель образовательной 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.

5.9. 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 ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательных организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем организации, его заместителем, и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

5.10. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

5.11. 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.

5.12. 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.

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

5.14. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию;

- выход на пенсию;
- установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

5.15. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

5.16. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 374 ТК РФ.

Увольнение указанных выше работников, по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения производится только с учетом мотивированного мнения ВОППО.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников 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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) 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).

6.2. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

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

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций устанавливается на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536).

Приказом № 536 установлены правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее – Номенклатура) и иных работников организаций.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом № 536 с учётом:

а) режима деятельности организации, 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 № 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, научной, творческой и исследовательской работы, 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.

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

6.6. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к Приказу № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к Приказу № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по

учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного Приказом № 1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

6.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными 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.

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 объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3. Приказа № 536 (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.

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.

Режим рабочего времени руководителей организаций, должности которых поименованы в разделе II Номенклатуры, 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 Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

6.9. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, 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, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Другим работникам организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.11. 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.

6.12. При составлении графика отпусков учесть пожелания работников, которым в соответствии с действующим законодательством ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в соответствии со ст. 262.2 ТК РФ.

6.13. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и ВОППО, оформленного в письменной форме. Такой порядок закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, установленных статьей 124 ТК РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

При переносе отпуска в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.15. Работникам организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 117 ТК РФ на основании коллективного договора.

6.16. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

6.17. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, престарелыми родителями, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

6.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.19. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном законодательством.

## **VII. Оплата труда**

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

7.2. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам и оперативно информировать администрацию Оршанского муниципального района Республики Марий Эл об его итогах для принятия соответствующих мер.

7.3. Стороны подтверждают, что:

7.3.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, 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 Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и администрации Оршанского муниципального района Республики Марий Эл, в том числе Положением «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Оршанского муниципального района Республики Марий Эл, финансируемых из бюджета Оршанского муниципального района Республики Марий Эл».

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.

### 7.3.2. Работодатели с учетом мнения ВОППО:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации (далее – Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному договору, руководствуясь постановлением администрации Оршанского муниципального района от 16 октября 2017 г. № 396 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Оршанского муниципального района Республики Марий Эл, финансируемых из бюджета Оршанского муниципального района Республики Марий Эл» включающее в себя:

- 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 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 диапазон «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;
- 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).

7.3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями самостоятельно с учетом мнения ВОППО в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, и закрепляются в коллективных договорах, положениях об оплате труда работников организации.

Распределение премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утвержденных организацией с учетом мнения ВОППО, на основании примерных направлений (Приложение № 1).

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

Работникам организаций по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере 10 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда.

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

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

7.3.5. Работник имеет право на оплату труда, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае, если он

полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или не полностью отработал время по занимаемой должности (профессии) за соответствующий учетный период, оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

7.3.6. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

Сверхурочная работа воспитателей и младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

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

Продолжительность работы по совместительству для педагогических работников устанавливается в размере половины месячной нормы рабочего времени по занимаемой должности, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

7.3.7. 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 ВОППО, трудовым договором.

Стороны рекомендуют устанавливать повышенную оплату труда за работу в вечернее время педагогическим работникам в размере до 20% за каждый час работы с 18 до 22 часов при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

7.3.9. Время простоя по вине работодателя, 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 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в т. ч. при временном закрытии, приостановке деятельности организации по инициативе учредителей, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, а также по предписаниям федеральных контрольно-надзорных органов.

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

7.3.11. Размер компенсационной выплаты за классное руководство устанавливается организацией в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. 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.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не осуществляющим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

7.4. В отношении условий оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера Стороны договорились:

7.4.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4.2. 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, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к Положению «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Оршанского муниципального района Республики Марий Эл, финансируемых из бюджета Оршанского муниципального района Республики Марий Эл». Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается Муниципальным учреждением «Отдел образования и по делам молодежи» администрации муниципального образования «Оршанский муниципальный район» в кратности:

- руководители –3 %;
- заместители руководителей –3%;
- главные бухгалтеры –3%.

7.4.3. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям организаций устанавливаются на основании приказа отдела образования администрации муниципального образования Оршанского муниципального района от 29 декабря 2017 г. № 278 «Об утверждении Положения о порядке материального стимулирования руководителей образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального учреждения отдела образования администрации Оршанского муниципального района и Положения о порядке материального стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций Оршанского муниципального района (Приложение № 4).

7.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.6. 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.

7.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан уплатить работнику компенсацию в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.8. Совместным решением работодателя и ВОППО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда.

7.9. Стороны договорились:

7.9.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы в организациях.

7.9.2. Проводить совместно 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.

7.9.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти, или в связи с отказом работодателя учесть мнение ВОППО при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заработную плату в полном размере, что предусматривается в соглашениях и в коллективных договорах.

7.9.4. Рекомендовать руководителям организаций при нормировании труда использовать следующие нормы:

- для уборщиков служебных помещений из расчета 0,5 штатной единицы на каждые 250 квадратных метров убираемой площади пола, но не менее 0,5 единицы должности на организацию;

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

7.9.5. Рекомендовать работодателям, первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров

предусматривать в положениях об оплате труда надбавки в размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

7.9.6. Рекомендовать установление доплаты руководителю ВОППО, уполномоченному по охране труда производить в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) за работу в интересах коллектива во вне рабочее время из фонда экономии оплаты труда.

## **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

8.1. Стороны Соглашения договорились:

8.1.1. Взаимодействовать с государственными и муниципальными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи сокращением численности или штата.

8.1.3. 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 предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

8.1.4. При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатели обязаны своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам.

8.1.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.1.6. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в т.ч. работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии, компенсации в порядке, установленном главой 26 ТК РФ.

8.2. Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

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

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности или штата работников.

8.3.3. Содействуют в реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.4. Содействуют осуществлению деятельности муниципального Совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально - экономических и профессиональных проблем.

8.4. Стороны рекомендуют работодателям:

8.4.1. Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия, увольняемым вследствие массового высвобождения работников за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.4.2. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы. Порядок предоставления определяется коллективным договором.

8.4.3. Создавать условия для упреждающей профессиональной переподготовки и профессионального обучения кадров, перемещения их внутри организации на освобождающиеся рабочие места.

8.4.4. Вносить в коллективные договоры организаций положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

- семейные работники, имеющие одного и более несовершеннолетнего ребенка, работающие в образовательных организациях;

- председатели первичных и территориальной организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

8.5. Предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- проведению с ВОППО консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- выплате выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора, при наличии экономии по фонду оплаты труда в организации.

8.6. Отдел образования:

8.6.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

8.6.2. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о проектах решений Отдела образования, проектах решений администрации Оршанского муниципального района, разрабатываемых Отделом образования, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.7. Профсоюз:

8.7.1. Осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором.

8.7.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, руководителей организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушений прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации организаций.

8.7.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

8.7.4. Добивается включения коллективные договоры обязательств и по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателей.

## **IX. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации**

Стороны договорились:

9.1. Специалистам системы образования, работающим в сельских населенных пунктах, размеры ставок заработной платы (должностных окладов) увеличиваются на 25 процентов.

9.2. Педагогические работники, 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.

9.3. 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 в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение (постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 февраля 2017 г. № 64).

9.4. Аттестацию педагогических работников осуществлять в строгом соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации).

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

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;
- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;
- завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;
- окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой 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;
- если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

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

9.4.2. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации (Приложение № 5).

При наличии у педагогических работников, перечисленных выше условий для их реализации, используется следующий алгоритм действий:

а) педагогический работник подает заявление на имя руководителя организации с просьбой установить оплату труда по ранее установленной квалификационной категории с указанием причины (конкретного случая) и ссылкой на пункт Соглашения и конкретное условие;

б) к заявлению в обязательном порядке прикладывается ходатайство ВОППО.

в) руководитель рассматривает заявление в срок не позднее 3-х дней и издает Приказ об установлении оплаты труда по имеющейся ранее квалификационной категории, срок действия которой закончился, с указанием срока, на который устанавливается оплата. Педагогический работник знакомится с приказом под роспись.

г) приказ передается в бухгалтерию.

9.4.3. Другие случаи сохранения оплаты труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории могут быть урегулированы коллективными договорами организаций.

9.4.4. При переходе в другую организацию на ту же самую должность или должность, по которой совпадают профили деятельности, действие имеющейся квалификационной категории сохраняется.

9.4.5. При возобновлении педагогической работы по той же должности или должности, по которой совпадают профили деятельности, после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию (независимо от ее вида) сохраняется квалификационная категория, если не закончился срок ее действия.

9.4.6. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации (Приложение № 6).

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

9.4.7. Установленные педагогическим работникам квалификационные категории учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа организации.

9.4.8. Педагогический работник, имея высшую квалификационную категорию по должности «учитель», имеет право подать заявление с целью установления высшей квалификационной категории по другим педагогическим должностям.

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

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

9.4.11. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 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 обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности», по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.4.12. 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 положениями письма Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 г. № 08-1933/505.

9.5. Прием детей работников муниципальных образовательных организаций в дошкольные образовательные организации осуществлять на льготных условиях.

9.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления, перечислять страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

Профсоюзные комитеты образовательных организаций осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

9.7. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам формирования пенсионной культуры.

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

#### 9.8. Профсоюз:

- оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;
- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основе личного заявления.

### **Х. Условия труда и социальные гарантии молодых специалистов**

10.1. В целях сохранения развития потенциала системы образования республики, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников, стороны объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности

10.2. К молодым специалистам относятся работники, впервые окончившие образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

10.3. В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, предусмотренную пунктом 7.9.5. настоящего Соглашения, не включается время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил России, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения ВОППО.

10.4. Профсоюз совместно с Отделом образования и работодателями содействуют:

- созданию и активной работе молодежных комиссий профсоюзных организаций;
- привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучению опыта, совершенствованию форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

- организации для молодых педагогов правовой учебы по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования;

- обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

#### 10.5. Отдел образования:

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов;

- содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

#### 10.6. Стороны рекомендуют работодателям:

- высвободить при составлении расписаний учебных занятий, если это возможно, не менее одного свободного дня в неделю для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися и студентами;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;

- предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

- при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами.

## **XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, районной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

11.2. Стороны подтверждают, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций.

11.2.2. Предоставлять ВОППО бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого ВОППО и проведения собраний работников, имеющиеся транспортные средства, оргтехнику, средства связи, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы, что закрепляется в коллективных договорах.

11.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам жилищно-бытового обслуживания, заработной платы, условий и охраны труда и другим социально-экономическим вопросам.

11.2.4. Не препятствовать представителям ВОППО в посещении организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Порядок перечисления средств определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

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

Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится централизованной бухгалтерией Отдела образования и бухгалтериями

организаций, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учет, согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и вставших на учёт в первичную организацию, заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

Ежегодно, до 25 сентября, подаются полные списки членов Профсоюза (с учётом постановки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт и снявшихся с учёта в первичные организации в предыдущем месяце.

Централизованная бухгалтерия Отдела образования прекращает перечислять членские профсоюзные взносы по заявлению работника, на котором стоит виза председателя первичной профсоюзной организации, на учете в которой состоит данный работник.

11.3. Отдел образования, оказывает содействие в работе Профсоюзу, предоставляет на безвозмездной основе помещения, средства связи, оргтехнику, компьютерное оборудование, транспорт для обеспечения своей деятельности и решения социально-трудовых проблем работников.

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия ВОППО.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

11.5. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях (рабочих группах) освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных соглашением, коллективным договором.

11.6. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением

заработной платы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.7. Стороны рекомендуют:

- учитывать значимость работы на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа для деятельности организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.8. Стороны представляют к государственным и ведомственным наградам наиболее отличившихся профсоюзных работников.

## **ХII. Улучшение условий и охраны труда**

12.1. В соответствии с разделом X ТК РФ Стороны:

12.1.1. Считают сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из приоритетов в своей работе и рассматривают его в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда.

12.1.2. Проводят целенаправленную работу по обеспечению конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Добиваются организации работы управления охраной труда в соответствии с требованиями федерального законодательства.

12.1.3. Осуществляют методическое обеспечение деятельности служб охраны труда Отдела образования и организаций, разработку нормативно-правовых актов по охране труда.

12.1.4. Ежегодно рассматривают на заседании президиума районной организации профсоюза работников образования и науки и на совещании при руководителе отдела образования состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, выполнение программ по охране труда работников отрасли, настоящего раздела, с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и заболеваемости.

12.1.5. Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщают государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т «О состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда», а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.

12.1.6. Контролируют деятельность организаций в области охраны труда.

12.1.7. Контролируют выполнение требований, направленных на обеспечение безопасных условий образовательного процесса в организациях.

12.1.8. На время приостановки работ в организации (кабинете, лаборатории, мастерских и т.п.) органами государственного надзора и контроля

за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

12.1.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

12.1.10. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

12.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями:

12.2.1. Федеральных законов:

- от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»,
- от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

12.2.2. Приказов:

- Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

- Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»;

- Минобрнауки России от 27 июня 2017 г. № 602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

12.3. Отдел образования совместно с работодателями:

12.3.1. Создают в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек.

12.3.2. В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда организаций предоставляют дополнительные площади для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной техникой и другими современными средствами обучения.

12.3.3. Согласовывают сроки проведения специальной оценки условий труда для организаций, находящихся в ведении Отдела образования.

12.3.4. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12.3.5. Ежегодно (в течение первого квартала) информируют Профсоюз о состоянии охраны труда в образовательных организациях и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т. ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко или другие равноценные пищевые продукты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда за прошедший год.

12.3.6. Предусматривают средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

12.3.7. Работодатели организуют за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

12.3.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение

суток информируют Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл, Профсоюз, первичную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные организации о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

12.3.9. Принимают меры для обеспечения проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». На основании расчетных данных организаций при формировании муниципального бюджета Отдел образования готовит финансовое обоснование по затратам на проведение специальной оценки условий труда в организациях, добивается выделения финансирования.

12.3.10. 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.

12.4. Работодатель обязуется:

12.4.1. Организовать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ;

12.4.2. Информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;

12.4.3. Включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приёме на работу;

12.4.4. Включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;

12.4.5. Недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

12.5. Профсоюз:

12.5.1. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; ВОППО необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их

деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организует и проводит для них семинары.

12.5.2. Осуществляет контроль за деятельностью первичных профсоюзных организаций, которые осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают наличие и создают необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда и организуют для них обучение.

12.5.3. Рекомендует в целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

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

12.5.4. Обязуется силами внештатной технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь профсоюзам в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

12.5.5. Осуществляет контроль и обобщает результаты деятельности профсоюзных организаций на местах с участием внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда, которые совместно с представителями работодателя:

12.5.6. Осуществляет общественный контроль за организацией питания работников в процессе трудовой деятельности.

12.5.7. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением организацией своих обязанностей в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.5.8. Организует проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах организаций.

12.5.9. Участвует в комиссиях по специальной оценке условий труда, при приемке организаций к новому учебному году, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

12.5.10. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде

12.5.11. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

12.5.12. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях.

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

12.6. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных руководителям Отдела образования и образовательных организаций по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

### **XIII. Контроль за выполнением Соглашения**

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения (Приложение № 10). Количество членов и персональный состав Комиссии определяются совместным решением Сторон (Приложение № 11).

13.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.4. Информация о ходе выполнении настоящего Соглашения готовится Комиссией и ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Отдела образования и президиума Оршанской районной организации Профсоюза с приглашением руководителей организаций, подведомственных Отделу образования, и председателей первичных профсоюзных организаций. Решение представителей сторон Соглашения по итогам рассмотрения вопроса в месячный срок направляется в письменной форме в каждую организацию для ознакомления на общем собрании работников и выставляется на официальном сайте Отдела образования.

13.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются отраслевой комиссией в 15-дневный срок.

13.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией.

13.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

13.8. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

13.9. Отдел образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны работодателей.

13.10. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников организаций, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

---

Приложение № 1  
к территориальному отраслевому  
соглашению на 2022-2025 годы

**Примерные направления  
для разработки показателей эффективности деятельности  
педагогических работников организаций, находящихся в ведении  
отдела образования администрации Оршанского муниципального района**

На основании Примерных направлений организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

№ п/п	Направления деятельности педагогических работников	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	X
2.	Участие педагога в разработке и реализации основной, дополнительной (адаптированной) образовательной программы	X	X	X
3.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
4.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
5.	Эффективность внеурочной и воспитательной работы с обучающимися		X	X

6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X
7.	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	X	X	X
8.	Участие в коллективных педагогических проектах	X	X	X
9.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	X	X	X
10.	Сохранение здоровья обучающихся	X	X	X
11.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	X	X	X
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, музея и пр.)	X	X	X
13.	Информационная открытость	X	X	X
14.	Уровень коммуникативной культуры при взаимодействии с участниками образовательных отношений	X	X	X

Приложение № 2  
к территориальному отраслевому  
соглашению на 2022-2025 годы

**Перечень  
работ с неблагоприятными условиями труда**

**Виды работ с тяжелыми и (или) вредными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере 12%:**

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
4. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
6. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
7. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
8. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).

Приложение № 3  
к территориальному отраслевому  
соглашению на 2022-2025 годы

**Примерные направления  
для разработки показателей эффективности деятельности руководителей  
организаций, находящихся в ведении отдела образования администрации  
Оршанского муниципального района**

№ п/п	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования и трудового законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов)	X	X	X
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	X	X	X
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	X	X	X
4.	Информационная открытость	X	X	X
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		X	X
6.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	X	X	X
7.	Работа с молодыми педагогами и организация наставничества	X	X	X
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	X	X	X
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	X	X	X
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X

11.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов, адаптированных образовательных программ	X	X	X
12.	Реализация программ дополнительного образования	X	X	
13.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, углубленного изучения отдельных предметов		X	
14.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		X	X
15.	Сохранность контингента в пределах одного уровня обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации)		X	X
16.	Результаты итоговой аттестации		X	
17.	Участие в инновационной деятельности			X
18.	Организация приносящей доход деятельности	X	X	X
19.	Презентация собственной управленческой деятельности	X	X	X

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке материального стимулирования**  
**руководителей муниципальных образовательных организаций**  
**Оршанского муниципального района**

1. Положение о порядке материального стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций Оршанского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Оршанского муниципального района от 16 октября 2017 года № 396 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Оршанского муниципального района Республики Марий Эл, финансируемых из бюджета Оршанского муниципального района Республики Марий Эл».

2. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности управления учреждениями, стимулирования материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач в рамках муниципального задания на оказание услуг, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3. Материальное стимулирование руководителей учреждений включает в себя:

- премию по итогам работы в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей учреждений;
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- надбавку за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки;
- материальную помощь.

4. Надбавка за наличие почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2000 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1500 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1000 рублей.

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

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

Надбавка за наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей. Руководителям учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения.

5. Выплаты, указанные в п. 3 настоящего Положения, устанавливаются приказом отдела образования Оршанского муниципального района Республики Марий Эл.

6. В случае неудовлетворительной работы отдельных руководителей образовательных учреждений, несвоевременного или некачественного выполнения ими должностных и функциональных обязанностей, совершения нарушений трудовой и финансовой дисциплины, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя отдела образования Оршанского муниципального района Республики Марий Эл, совершения иных нарушений, руководитель отдела образования Оршанского муниципального района Республики Марий Эл имеет право не начислять премию по итогам работы полностью или частично.

7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

9. Материальная помощь выплачивается в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

**Права и дополнительные социальные гарантии,  
предоставляемые работникам образования Оршанского  
муниципального района 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**

В соответствии с совместным письмом Минобрнауки №08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 3 декабря 2014 г. «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276», Стороны договорились:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профилей деятельности (работы). (Таблица 1).

Таблица 1

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель	методист (в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях)
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый
педагог-психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
методист в организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую

		работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии		мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, логопед	учитель-	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
старший воспитатель		воспитатель дошкольной образовательной организации
воспитатель дошкольной образовательной организации		старший воспитатель
педагог-психолог		учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**государственных и ведомственных наград в системе образования,**  
**учитываемых при прохождении аттестации по иной процедуре**

*Государственные награды*

**Почетные звания Российской Федерации:**

Народный учитель Российской Федерации;  
Заслуженный учитель Российской Федерации;  
Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации;  
Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации;  
Заслуженный работник культуры Российской Федерации;  
Заслуженный художник Российской Федерации.  
Знак отличия «За наставничество»

*Ведомственные отраслевые награды*

**Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства  
образования и науки Российской Федерации:**

Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;  
Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;  
нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской  
Федерации»;  
медаль Л.С. Выготского;  
почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;  
Знак отличия «Отличник просвещения»<sup>1</sup>

Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;  
медаль К.Д. Ушинского;  
почетное звание «Почетный работник общего образования Российской  
Федерации»;  
почетное звание «Почетный работник начального профессионального  
образования Российской Федерации»;

---

<sup>1</sup> Знак отличия «Отличник просвещения», согласно приказу Министерства просвещения РФ от 10.01.2019 г. № 5 дает право на присвоение звания «Ветеран труда» при наличии стажа работы в сфере образования, не менее 15 лет, в том числе стаж работы в представляющей ходатайство о награждении организации не менее 3 лет, и других указанных в приказе условий.

почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации

**Министерства спорта Российской Федерации:**

Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации;

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта».

**Министерства культуры Российской Федерации:**

Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации;

Благодарность Министерства культуры Российской Федерации.

**Почетные звания Республики Марий Эл:**

Народный учитель Республики Марий Эл;

Заслуженный деятель науки Республики Марий Эл;

Заслуженный наставник Республики Марий Эл;

Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл;

Заслуженный работник образования Республики Марий Эл;

---

Заслуженный работник физической культуры Республики Марий Эл.

Приложение № 7  
к территориальному отраслевому  
соглашению на 2022-2025 годы

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви**  
**и других средств индивидуальной защиты работникам организаций,**  
**осуществляющих образовательную деятельность**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1	<b>Уборщик служебных помещений</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2	<b>Водитель автомобиля</b>	Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
3	<b>Грузчик</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
4	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	До износа
		Очки защитные	До износа (не должен превышать 1 года)
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
5	<b>Сторож (вахтер)</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
6	<b>Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
7	<b>Гардеробщик</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
8	<b>Дворник</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
9	<b>Библиотекарь</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

		механических воздействий или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
10	Заведующий складом	<i>При работе с прочими грузами, материалами:</i>	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
11	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
12	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
13	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		<i>При работе в овощехранилищах дополнительно:</i>	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих	1 комплект

		производственных загрязнений и механических воздействий	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
14	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
15	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
16	Повар; помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
17	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный	1 шт. дежурный дежурные до износа
		Фартук прорезиненный с нагрудником	
		Перчатки резиновые	
		Очки защитные	
18	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Перчатки диэлектрические	дежурные дежурный дежурный дежурный
		Указатель напряжения	
		Инструмент с изолирующими ручками	
		Коврик диэлектрический	

19	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
20	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных образовательных организаций	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

**ПРАВИЛА**  
**обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и**  
**другими средствами индивидуальной защиты**

**I. Общие положения**

1.1. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – Правила) устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ).

1.2. Требования настоящих Правил распространяются на работодателей – юридических и физических лиц независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

1.3. Под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1.4. В соответствии со статьей 221 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя (статьи 212 и 219 ТК РФ).

Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

1.5. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или

декларирование соответствия, и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

1.6. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

1.7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.8. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке

Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

1.9. В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников с настоящими Правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

1.10. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

1.11. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

## **II. Порядок выдачи и применения СИЗ**

2.1. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2.2. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к настоящим Правилам.

При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

2.3. Работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами независимо от организационно-правовых форм и форм собственности работодателя, а также наличия этих профессий и должностей в иных типовых нормах.

2.4. Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и работникам соответствующих профессий.

2.5. Предусмотренные в типовых нормах СИЗ рабочим, специалистов и других служащих выдаются указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

2.6. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

2.7. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и другим лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с типовыми нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

2.8. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противозащитные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы работникам со сроком носки «до износа» на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

Указанные выше СИЗ также выдаются на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (далее - дежурные СИЗ). При этом противозащитные вкладыши, подшлемники, а также СИЗ органов дыхания, не допускающие многократного применения и выдаваемые в качестве "дежурных", выдаются в виде одноразового комплекта перед рабочей сменой в количестве, соответствующем числу занятых на данном рабочем месте.

2.9. Дежурные СИЗ общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ.

2.10. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры,

выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

2.11. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

2.12. СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

2.13. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

2.14. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам, работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель должен обеспечивать замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

2.15. Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

2.16. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя или территории выполнения работ

работодателем – индивидуальным предпринимателем. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти (например, на лесозаготовках, на геологических работах и т.п.), СИЗ остаются в нерабочее время у работников.

2.17. Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

2.18. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

### **III. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними**

3.1. Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

3.2. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

3.3. В случае отсутствия у работодателя технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ, данные работы выполняются организацией, привлекаемой работодателем по гражданско-правовому договору.

3.4. В зависимости от условий труда работодателем (в его структурных подразделениях) устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

### **IV. Заключительные положения**

4.1. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на работодателя (его представителя).

4.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем настоящих Правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

4.3. Контроль за соблюдением работодателями (юридическими и физическими лицами) настоящих Правил в подведомственных организациях осуществляется в соответствии со статьями 353 и 370 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>2</sup> федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, а также профессиональными союзами, их объединениями и состоящими в их ведении техническими инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.

---

Приложение № 9  
к территориальному отраслевому  
соглашению на 2022-2025 годы

**НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи работникам**  
**смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и	100 мл

	действия	водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <a href="#">пунктах 1 и 2</a> Типовых норм	
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологически вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
<a href="#">7</a>	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми	300 г (мыло туалетное) или

	моющие средства	загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

## **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 (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования, созданным сторонами, заключившими настоящее соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, иным российским законодательством, территориальным отраслевым соглашением по образовательным организациям, подведомственным отделу образования администрации Оршанского муниципального района (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории города.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Число 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 трудовых и социально-экономических интересов работников и работодателей в учреждениях образования, подведомственных управлению образования;
- 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;
- осуществление контроля выполнения настоящего Соглашения, содействие устранению выявленных нарушений настоящего Соглашения, КД действующему законодательству о труде;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении КД;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социально - трудовых гарантий работников, установленных законодательством РФ о труде, отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов муниципальных постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации КД;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение, принятие изменений и дополнений.

### **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 учреждениях образования;
- определять план работы, сроки созыва Комиссии;
- 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 от управления образования, от представителей работодателя, первичных профсоюзных организаций информацию о заключенных КД в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных организаций по выполнению заключенных КД, соблюдению трудового законодательства;
- получать от отдела образования администрации Оршанского муниципального района (далее – Отдел образования) информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения;
- осуществлять контроль выполнения своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации настоящего Соглашения и решений Комиссии;
- в случае необходимости вносить изменения по персональному составу Комиссии.

## IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Для организации работы устанавливается следующий регламент Комиссии.

Комиссия:

- проводит заседания не реже 2 раза в год;
- составляет план работы по реализации Соглашения на каждый календарный год; организует выполнение плана;
- готовит и организует публичный отчёт 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 райкома 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 Соглашение;
- поручает отделу образования провести регистрацию принятого документа в органах по труду в установленном законом порядке;
- в своей работе взаимодействует с органами власти местного самоуправления, с отделами и должностными лицами Отдела образования, ВОППО и районной организацией Профсоюза;
- 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. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. 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.

#### 4.4. Права и обязанности члена Комиссии.

Член Комиссии имеет право:

- высказывать и отстаивать свое мнение;
- запрашивать для ознакомления все муниципальные правовые акты, приказы управления 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.

### **V. Срок полномочий Комиссии**

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются полномочия Комиссии. По представлению сопредседателей допускается вносить изменения в персональный состав Комиссии.

Приложение № 11  
к территориальному отраслевому  
соглашению на 2022-2025 годы

**СОСТАВ**

**отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке,  
заключению и контролю за выполнением территориального отраслевого  
соглашения по учреждениям образования Оршанского муниципального  
района, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию  
возникающих между сторонами соглашения разногласий**

**От Оршанской районной организации Профсоюза  
работников народного образования и науки Российской Федерации**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество членов комиссии	Занимаемая должность	Контактный телефон
1	Тоймакова Галина Александровна	Председатель Оршанской районной организации профессионального союза работников образования и науки	2-33-30
2	Орехова Лариса Валерьевна	Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Оршанская средняя общеобразовательная школа»	2-31-61
3	Авдеев Валерий Михайлович	Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Великопольская средняя общеобразовательная школа»	2-64-34
4	Иванова Екатерина Владимировна	Председатель первичной профсоюзной организации отдела образования администрации Оршанского муниципального района	2-33-30
5	Козлова Татьяна Сергеевна	Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Большеоршинская основная общеобразовательная школа»	2-41-66

**От отдела образования администрации Оршанского  
муниципального района Республики Марий Эл**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество членов комиссии	Занимаемая должность	Контактный телефон
1	Москвина Наталья Степановна	Руководитель отдела образования администрации Оршанского муниципального района	2-31-52
2	Ефремова Екатерина Владимировна	Заведующий МДОУ «Оршанский детский сад «Родничок»	2-35-97
3	Мотовилов Андрей Валентинович	начальник хозяйственно- эксплуатационной группы отдела образования администрации Оршанского муниципального района	2-45-51
4	Васенева Евгения Николаевна	Главный бухгалтер централизованной бухгалтерии отдела образования администрации Оршанского муниципального района	2-49-29
5	Шашкова Людмила Ивановна	Заведующий канцелярией хозяйственно- эксплуатационной группы отдела образования администрации Оршанского муниципального района	2-31-52