

**Министерство  
образования и науки  
Республики Марий Эл**

**Объединение работодателей  
государственных образова-  
тельных учреждений  
Республики Марий Эл**

**Марийская республиканская  
организация профсоюза  
работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации**

# **РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**между Марийской республиканской организацией профсоюза работников  
народного образования и науки РФ, Министерством образования и науки  
Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных  
образовательных учреждений Республики Марий Эл  
на 2012 – 2014 годы**

**Йошкар-Ола  
2012 г.**

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Марийской республиканской организацией профсоюза работников**  
**народного образования и науки РФ, Министерством образования и науки**  
**Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных**  
**образовательных учреждений Республики Марий Эл**  
**на 2012 – 2014 годы**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством РФ, Республики Марий Эл и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и организаций Республики Марий Эл (в дальнейшем – учреждения образования).

Соглашение является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования Республики Марий Эл, определяя условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образования и науки.

Соглашение основывается на нормах действующего законодательства, Отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования и науки РФ.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных районов и городских округов Республики Марий Эл, коллективных и трудовых договоров с работниками в учреждениях образования и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Территориальные отраслевые соглашения на уровне муниципальных районов и городских округов Республики Марий Эл, коллективные и трудовые договоры с работниками в учреждениях образования не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим соглашением. Территориальные отраслевые соглашения на уровне муниципальных образований Республики Марий Эл, коллективные и трудовые договоры с работниками в учреждениях образования могут содержать более благоприятные условия труда по сравнению с законами, иными правовыми актами и настоящим соглашением.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Министерство образования и науки Республики Марий Эл от лица органов исполнительной власти Республики Марий Эл (в дальнейшем - Министерство);

Марийская республиканская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ от лица работников (в дальнейшем – Организация профсоюза);

Республиканское объединение работодателей государственных учреждений образования Республики Марий Эл от лица работодателей (в дальнейшем – Работодатели).

1.4. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном 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.

Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании Коллегии Министерства образования и науки Республики Марий Эл и Пленума республиканского комитета Организации профсоюза.

Контроль за выполнением отраслевого Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями (отраслевой комиссией), а также Министерством социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работников и представителей работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений и организаций Республики Марий Эл, первичные профсоюзные организации которых входят в Профсоюз работников народного образования и науки РФ.

1.6. 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 комиссией по заключению настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования.

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

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

1.7. 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 обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их

правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.8. 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 октября 2014 года.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.9. Соглашение, а также внесенные изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателей – Министерством образования и науки Республики Марий Эл на уведомительную регистрацию в Министерство социальной защиты населения и труда Республики Марий Эл.

**1.10. Профсоюзные организации образовательных учреждений не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.**

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

2.1. Стороны договорились осуществлять согласованные действия по:

2.1.1. Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников системы образования Республики Марий Эл.

2.1.2. Своевременному и полному выделению финансовых средств по всем статьям расходов для всех видов и типов образовательных учреждений Республики Марий Эл.

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

2.1.4. Повышению заработной платы работников учреждений образования как минимум в те же сроки и в том же размере, в каком оно будет осуществляться в образовательных учреждениях федерального подчинения на основании рекомендаций трехсторонней комиссии Российской Федерации.

2.1.5. Оказанию финансовой помощи муниципальным образованиям в погашении образовавшейся ранее задолженности молодым специалистам, по командировочным расходам, медицинским осмотрам и др. в пределах своей компетенции.

2.2. Стороны обязуются:

2.2.1. Оперативно обмениваться информацией о соблюдении сроков выплаты заработной платы, денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий, предоставления льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам образовательных учреждений, выплатам молодым специалистам и другим выплатам.

2.2.2. В установленных законом случаях согласовывать проекты правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые права работников образования Республики Марий Эл, с Организацией профсоюза, профсоюзными комитетами учреждений.

2.2.3. Проводить систематический анализ состояния и принимать меры по укреплению материально-технической базы учреждений образования, обеспечению их кадрового состава.

2.2.4. Добиваться для государственных учреждений образования, а муниципальным органам управления образованием и территориальным профсоюзным организациям для муниципальных учреждений образования включения в расходную часть республиканского и местных бюджетов средств на:

2.2.4.1. охрану труда в учреждениях образования;

2.2.4.2. обеспечение безопасности и правопорядка в учреждениях образования;

2.2.4.3. оплату командировочных расходов в период повышения квалификации, аттестации специалистов и руководителей учреждений образования;

2.2.4.4. проведение периодических медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

2.3. Стороны рекомендуют работодателям при согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных учреждений, проводимом только с разрешения территориального управления Федерального агентства по управлению федеральным имуществом по Республике Марий Эл (ст.17 Федерального закона «О защите конкуренции» № 135-ФЗ от 26.07.2006 года), учитывать мнение коллектива или по его поручению профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников учреждений.

### **III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха**

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), 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.

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

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом учреждения или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей государственных учреждений, назначаемых на должность по результатам конкурса, и руководителей муниципальных учреждений, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, высказанными условиями выполнения работы.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

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

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

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

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.

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

3.5.1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи

81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

3.5.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.6. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.6.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

3.6.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.7. В целях упорядочения режима рабочего времени работников образовательных учреждений стороны договорились руководствоваться Примерным положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений, которое прилагается к настоящему Соглашению (Приложение №4).

3.8. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

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

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. В учреждениях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику. Категории таких работников оговариваются в коллективном договоре.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В случаях превышения времени работы педагогу производится почасовая оплата труда.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

3.11. 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 выборным профсоюзным органом учреждения, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по согласованию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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



3.13. Работникам образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 5.

3.14. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

3.15. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет внебюджетных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматривается в коллективном договоре.

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

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

3.18. Каждый педагогический работник не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный, сроком до одного года, отпуск (Приложение № 6).

3.19. Стороны договорились:

3.19.1. Обеспечить педагогическим работникам образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), а также педагогическим работникам, вышедшим на пенсию, право на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением, первоочередное предоставление жилой площади.

#### **IV. Оплата труда**

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 проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам, стипендий студентам и оперативно информировать Правительство Республики Марий Эл об его итогах для принятия соответствующих мер.

4.2. Стороны подтверждают, что:

4.2.1. Заработная плата каждого работника, в том числе стимулирующие выплаты, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. При этом стороны соглашения не допускают возможных ухудшений оплаты труда работников по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, постоянно добиваются повышения гарантированной минимальной оплаты труда.

4.2.2. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии, решений республиканской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями образования в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно, (с учетом мнения) по согласованию с профкомом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда, выплат поощрительного характера (премий) и т.д.

4.2.4. Работодатель совместно (по согласованию) с профкомом устанавливает работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере 12% тарифной ставки (оклада).

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест, работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденный приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), оплату труда производить в повышенном размере.

4.2.5. В соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

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

4.2.6. В целях дифференциации уровня заработной платы работников образовательных учреждений, оплата труда которых производится по 4-8 разрядам единой тарифной сетки, до перехода на новые условия оплаты труда рекомендовать руководителям образовательных учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливать надбавки в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда с начислениями в размере:

20% от минимального размера оплаты труда - педагогическим работникам;

10% от минимального размера оплаты труда - иным специалистам.

Все вопросы, касающиеся условия и порядка установления заработной платы в зависимости от минимального размера оплаты труда, должны быть отражены в коллективном договоре и в локальных нормативных актах учреждения

4.2.7. Считать наполняемость классов и групп в соответствии с типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм, предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение норм труда в классе, группе может компенсироваться педагогическому работнику соответствующей доплатой. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2.8. Работа, производимая работником с его согласия по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей и помощников 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, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.2.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.2.10. Время простоя по вине Работодателя, время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, в т.ч. при временном закрытии, приостановке деятельности образовательного учреждения по инициативе муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, учредителей, а также по предписаниям Роспотребнадзора, Госпожнадзора.

4.3. Заработная плата в учреждениях образования выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором.

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором учреждения образования.

4.6. Стороны договорились:

4.6.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы из бюджетов всех уровней.

4.6.2. Добиваться повышения базовой ставки (оклада) величины до прожиточного минимума трудоспособного населения, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.

4.6.3. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

В необходимых случаях Реском профсоюза координирует коллективные действия профсоюзных организаций на уровне Республики Марий Эл в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.11.2005 года № 285 (Приложение № 15).

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

4.6.5. Руководителям образовательных учреждений при нормировании труда уборщиков служебных помещений использовать норму из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 квадратных метров убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на учреждение.

4.6.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда механизмы повышения оплаты труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

Разработать и добиваться принятия республиканской целевой комплексной программы «Педагогические кадры».

4.6.7. Изыскать возможность дополнительного финансирования в рамках реализации Республиканской целевой программы «Жилье для молодой семьи» молодым семьям в приобретении жилья и (или) улучшения жилищных условий.

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

4.6.9. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.6.10. Производить повышение тарифных ставок (окладов) работников образовательных учреждений республики в тех же размерах и те же сроки, что и для работников федеральных государственных учреждений.

## **V. Гарантии содействия занятости**

Стороны договорились:

5.1. Не допускать массового высвобождения работающих, экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников отрасли при реорганизации или ликвидации учреждений.

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

В случае, когда сокращение за год может превысить 10% общего количества работающих, разрабатывать с участием государственных органов труда и занятости социальный план, предусматривающий сохранение и рациональное использование педагогов и других работников отрасли, социальную защиту освобождаемых (находящихся под риском увольнения) работников, обеспечивать его реализацию.

5.3. Подтверждают, что:

5.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием учреждений образования и его структурных подразделений по инициативе органов, осуществляющих управление в сфере образования, может осуществляться при условии предварительного не менее чем за три месяца до начала мероприятия письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего профсоюзного органа с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

5.3.2. К массовому единовременному высвобождению относить:

а) ликвидацию учреждения;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней;

увольнение более 1 процента работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников организаций на территориях с численностью занятых менее 5 тысяч человек, то есть увольнение по указанным основаниям более 49 человек, занятых на указанной территории.

5.3.3. При прекращении деятельности образовательного учреждения вопрос о трудоустройстве работников решается совместно с учредителем, администрацией и профкомом, представляющим трудовой коллектив.

5.3.4. Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при ликвидации учреждений образования, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

5.4. Министерство, работодатели:

5.4.1. Содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- обеспечение условий для переезда работников на новое место работы;

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- развитие временной и сезонной занятости работников;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

5.4.2. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией или реорганизацией учреждений, обеспечивает осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

5.4.3. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о проектах решений Министерства, проектах решений Правительства Республики Марий Эл, разрабатываемых Министерством, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

5.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и территориальных Соглашениях обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблеме занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в районе, городе и особенностей деятельности учреждений;
- обеспечению выплаты компенсаций высвобождающимся работникам;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- определению порядка переподготовки и повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

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

Стороны исходят из того, что:

6.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы), независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности, и отсутствия на работе по другим уважительным причинам (нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет) независимо от объёма учебной нагрузки выплачивается ежемесячная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.2. Специалистам системы образования, работающим в сельской местности, размеры ставок заработной платы (должностных окладов) увеличиваются на 25 процентов.

6.3. Педагогические работники, методисты методических служб органов местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, постоянно проживающие в сельской местности, 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 РФ и Республики Марий Эл.

6.4. Молодым специалистам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, училищ и другим специалистам, поступившим на работу в сельские образовательные учреждения впервые, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение в порядке, предусмотренном законодательством Республики Марий Эл.

6.5. Стороны договорились:

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

- в случае выхода на работу после длительной нетрудоспособности;
- в случае выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- в случае выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года в соответствии со статьей 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»;



- в случае нахождения в длительной командировке по работе за рубежом или в российских образовательных учреждениях;

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

- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух года, оплата труда в этом случае производится по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

- в случае награждения государственными наградами (орден, медаль), Почетной грамотой Республики Марий Эл, имеющим Почетные звания, нагрудные знаки;

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

- в случае присвоения ученой степени кандидата наук или доктора наук по профилю деятельности;

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

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

6.5.2. Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.5.3. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы оплата труда производится по ранее имевшейся квалификационной категории до окончания срока её действия, а в случае истечения срока её действия по решению работодателя оплата труда может производиться с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), оплата труда в таком случае осуществляется не

более одного года, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное.

6.5.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) согласно Приложению № 16.

6.5.5. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по заявлению работника.

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

6.7. Стороны обязуются добиваться:

- повышения заработной платы работникам образования;
- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочно трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью;
- выделения средств на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников государственных и муниципальных учреждений образования за счет средств фонда социального страхования.

6.8. 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.

6.9. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования отдельных работников бюджетной сферы.

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

6.10. Стороны рекомендуют муниципальным органам местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования добиваться выделения в муниципальных бюджетах средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников образования и их детей.

Механизм поддержки работников и размер выделяемых на одного работника средств определяются в территориальном отраслевом Соглашении, коллективном договоре.

6.11. Реском профсоюза:

- 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.

## **VII. Механизм социального партнерства.**

### **Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами в Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения, настоящего Соглашения и иных соглашений.

7.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования Республики Марий Эл стороны признали необходимым:

7.2.1. 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 в учреждениях;

7.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся

транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа;

7.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

7.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам жилищно-бытового обслуживания, заработной платы, условий и охраны труда и другим социально-экономическим вопросам;

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

В учреждениях образования, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов, определенном территориальным отраслевым Соглашением, коллективным договором;

7.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем, в том числе отраслевой локальной сети и электронной почты учреждений, для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

7.2.7. Рекомендовать территориальным органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования оказывать содействие в работе территориальных организаций профсоюза, предоставлять на безвозмездной основе помещения, средства связи, оргтехнику, транспорт для решения социально-трудовых проблем работников на основе территориальных соглашений.

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

7.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с дисциплинарным проступком, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

7.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

7.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

7.4. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

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

7.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

7.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности

учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Рекомендовать оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счет средств работодателя в размере 20-50 процентов от оклада (должностного оклада), уполномоченного по охране труда – в размере 10-30 процентов от оклада (должностного оклада). Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором.

7.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

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

7.8. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

7.8.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения определенных настоящим Соглашением обязательств и договоренностей. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли, региональных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

7.8.2. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Органам управления образованием, учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

7.8.3. Министерство при принятии приказов, распоряжений, положений и других ведомственных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Соглашения.

Министерство в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением, учитывает мнение Профсоюза, отраслевой комиссии и положения настоящего Соглашения, заблаговременно направляя в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, вносимых в Правительство Республики Марий Эл, и ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников; принимает ведомственные нормативные правовые акты по согласованию с Профсоюзом.

Министерство обеспечивает условия для участия членов отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и республиканской организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, а также при принятии соответствующих приказов, распоряжений и других актов. В соответствии со ст. 35.1. Трудового кодекса РФ Министерство направляет на рассмотрение в отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений и республиканскую организацию Профсоюза проекты законодательных актов, нормативно-правовых и иных актов исполнительной власти в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения.

Министерство в обязательном порядке рассматривает решения отраслевой комиссии по регулированию социально-правовых споров и заключения организации Профсоюза по направленным им проектам законодательных актов, нормативно-правовых и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок подготовки, прохождения и принятия нормативных правовых актов, других правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

При этом порядок согласования может конкретизироваться в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

7.8.4. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

7.8.5. Осуществлять систематический анализ, обобщение опыта заключенных территориальных соглашений и коллективных договоров образовательных учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных районах, городах Республики Марий Эл.

7.8.6. Урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.9. Стороны признают порядок учета мнения выборных профсоюзных органов, определенных ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

7.10. Стороны обязуются использовать все формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования органов управления образованием и профсоюзных органов о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли.

7.11. Способствовать формированию объединений работодателей в системе образования районов, городов Республики Марий Эл.

Разработать предложения по механизму стимулирования руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учреждений образования, по созданию объединений работодателей в территориях.

7.12. При определении рейтинга образовательных учреждений, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, стимулировании труда руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе урегулирования социально-трудовых отношений.

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

8.1. Стороны подтверждают, что в соответствии с разделом X Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона РФ №248-ФЗ):

8.1.1. На время приостановки работ в учреждении образования (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.

8.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении 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.

8.1.3. 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 не обеспечения работника средствами индивидуальной и



коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

8.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением администрацией учреждений образования:

8.2.1. Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24 июля 1998 года в редакции Федерального закона РФ № 183-ФЗ, Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

8.2.2. Обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлением компенсационных выплат работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

8.2.3. Законодательства о предоставлении работникам льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях в том числе за обеспечением беременным женщинам, занятым на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, дополнительного дородового отпуска (30 календарных дней) с оплатой среднемесячного заработка, независимо от стажа работы при невозможности их перевода на другую работу.

8.2.4. Проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 342н

8.2.5. Формированием нормативной базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в отрасли, служб охраны труда в органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных учреждениях.

8.2.6. Порядком предоставления времени отдыха и питания работников в процессе трудовой деятельности в соответствие со статьей 108 Трудового кодекса РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором учреждения.

8.3. Министерство образования и науки Республики Марий Эл совместно с Работодателями:

8.3.1. В соответствии с разделом X Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона РФ №248-ФЗ) участвует в разработке и реализации федеральных и региональных целевых программ улучшения условий и охраны труда.

8.3.2. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобробразования России от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

8.3.3. В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда образовательных учреждений предоставлять дополнительные площади для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной техникой и другими современными средствами обучения.

8.3.4. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений отрасли.

8.3.5. Согласовывает сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда для государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

8.3.6. Контролирует деятельность государственных образовательных учреждений и организаций, координирует деятельность муниципальных органов управления образованием в области охраны труда.

8.3.7. Контролирует выполнение требований, направленных на обеспечение безопасных условий образовательного процесса в образовательных учреждениях при осуществлении лицензирования образовательной деятельности.

8.3.8. Ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии Минобрнауки республики и Президиума рескома профсоюза, а также на заседаниях трехсторонней комиссии состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, выполнение программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.3.9. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает 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.

8.3.10. Разрабатывает с последующим согласованием с рескомом Профсоюза правила и инструкции по охране труда для кабинетов повышенной опасности образовательных учреждений (химии, физики, информатики, биологии, спортивных залов, мастерских и др.).

8.3.11. Ежегодно (в течение первого квартала) информирует Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т. ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко, спецжиры, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год.

8.3.12. Предусматривает средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 1% от размера средств от выполнения собственными силами учреждения работ, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору, а также процентом от доходов от внебюджетной деятельности, определенном в соглашении с профсоюзной организацией.

8.3.12. Принимает меры для обеспечения за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.3.13. 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 территориальное объединение профсоюзов, территориальную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

8.3.14. Привлекает представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда рескома Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством и реконструируемых объектов государственных образовательных учреждений, межведомственной комиссии по обследованию технического состояния зданий и рекомендует органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования и профсоюзным комитетам аналогичную процедуру.

8.3.15. Принимает меры для обеспечения проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в образовательных учреждениях в соответствии с новым Порядком аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. № 342н. На основании расчетных данных учреждений при формировании республиканского бюджета готовит финансовое обоснование по затратам на проведение аттестации рабочих мест в учреждениях образования, добивается выделения финансирования.

#### 8.4. Реском профсоюза:

8.4.1. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает районные и городские комитеты Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных учреждениях, организует и проводит

семинары внештатной технической инспекции труда Профсоюза, согласовывает отраслевые нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.4.2. Осуществляет контроль за деятельностью районных и городских организаций Профсоюза, которые:

осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, обеспечивают наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда.

обеспечивают оперативное и практическое руководство внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, организуют их обучению.

8.4.3. Рекомендует Списки профессий и должностей, работа в которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определять в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

8.4.4. 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. Санитарные правила и нормы».

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

8.5. 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.

8.6. 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:

8.6.1. Осуществляют контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением своих обязанностей в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.6.2. Организуют проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение, районные (городские) соглашения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательных учреждений.

8.6.3. Участвуют в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, при приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводят до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролируют выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

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

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

8.6.6. Способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях.

8.6.7. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов образовательных учреждений, организуют их обучение и оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.7. Организует проведение и ежегодное подведение итогов смотров на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.8. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учреждений образования, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

## **IX. Контроль за выполнением Соглашения**

9.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием муниципальных образований, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

9.2. При осуществлении контроля в рамках данного Соглашения стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

9.3. Контроль за выполнением Соглашения и регулированием социально-трудовых отношений в отрасли образования, осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая работает в соответствии с Положением (Приложение № 8).

9.4. Комиссия рассматривает ход выполнения соглашения и готовит материалы о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.5. Отчет о выполнении настоящего соглашения по предложению одной из сторон рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства образования и науки и президиума республиканского комитета профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, Работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

9.6. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, Работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес отраслевой комиссии.

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

9.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

9.9. 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.

Приложение № 1  
к региональному отраслевому Соглашению  
по учреждениям образования Республики  
Марий Эл на 2012 - 2014 годы.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда по  
учреждениям образования Республики Марий Эл.**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Закон Российской Федерации «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 с дополнениями и изменениями;
3. Закон Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-3 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл»;
4. Закон Республики Марий Эл № 51-3 от 25 октября 2007 года «Об отраслевой системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и о внесении изменения в Закон Республики Марий Эл "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл»;
5. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 декабря 2004 г. № 285 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл»;
6. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 27 января 2006 г. № 18 «О порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Марий Эл» с дополнениями и изменениями;
7. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 10 декабря 2007 года №285 «Об условиях отраслевой системы оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл»;
8. Нормативные документы муниципальных образований и городских округов, регулирующие оплату труда работников муниципальных учреждений образования.

Приложение № 2  
к региональному отраслевому  
Соглашению по учреждениям  
образования Республики Марий Эл  
на 2012 – 2014 годы.

**Примерное положение  
о системе оплаты труда руководящих и педагогических работников  
общеобразовательных учреждений Республики Марий Эл**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

Законом Республики Марий Эл от 25 октября 2007 года № 51-3 «Об отраслевой системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и о внесении изменения в Закон Республики Марий Эл «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл»;

постановлением Правительства Республики Марий Эл от 10 декабря 2007 года № 285 «Об условиях отраслевой системы оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл»;

постановлением Правительства Республики Марий Эл от 29 января 2008 года № 18 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл»;

методическими рекомендациями по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 22 октября 2007 г. № 663 и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл.

1.2. Указанными выше нормативно-правовыми актами установлены следующие виды доплат, надбавок и выплат поощрительного характера (премий) для руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Марий Эл:

1.2.1 выплаты в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»:

дополнительное вознаграждение за выполнение обязанностей классного руководителя;

1.2.2 выплаты за счет постоянной (гарантированной) части фонда оплаты труда образовательного учреждения:



доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, в том числе как по другой, так и по такой же профессии (должности), доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплаты компенсационного характера;

доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника.

1.2.3 выплаты за счет стимулирующей (переменной) части фонда оплаты труда:

доплаты за наличие ученой степени, почетного звания, знаков отличия в сфере образования и науки;

надбавки за квалификационную категорию;

поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

1.2.4 экономия средств по оплате труда, полученная в ходе исполнения сметы доходов и расходов образовательного учреждения на текущий год, а также в результате реализации мероприятий по оптимизации бюджетных расходов, направляется на дополнительные стимулирующие выплаты за результативность и качество предоставляемых образовательных услуг, премирование, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными актами образовательного учреждения.

## **II. Дополнительное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя**

Осуществляется в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за счет средств федерального бюджета, поступивших на указанные цели. Дополнительное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается работникам по дополнительному соглашению к трудовому договору в размере до 1000 рублей, пропорционально наполняемости класса в пределах нормы, установленной законодательством Российской Федерации.

## **III. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника**

Осуществляются за счет постоянной части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Размер доплат устанавливаются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальными размерами не ограничиваются в пределах фонда оплаты труда по замещаемой профессии (должности).

#### **IV. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных**

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

4.1. за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) - 35 % часовой ставки (оклада);

4.2. за работу с неблагоприятными условиями труда (работа с использованием химических реактивов, работа за дисплеями ЭВМ и другие) - до 12 % ставки заработной платы (должностного оклада);

4.3. за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени работникам детских оздоровительных лагерей, при проведении туристских походов, экспедиций, экскурсий - 15 % ставки заработной платы (должностного оклада);

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

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

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

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

#### **V. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, связанную с организацией деятельности образовательного учреждения**

5.1. Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работников, определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

5.2. Рекомендуемые размеры доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, связанную с организацией деятельности образовательного учреждения:

5.2.1. Учителям за классное руководство (при числе учащихся не менее 15 человек):

1 - 4 классов - 10 %  
5 - 11 классов - 20%

5.2.2. За проверку письменных работ (при числе учащихся менее 15 человек в половинном размере):

в начальных классах - 10 %  
по русскому языку и литературе - 20 %  
по марийскому языку и литературе - 20 %  
по математике - 15 %  
по информатике - 10 %  
по иностранному языку - 10 %  
по физике, химии - 5 %  
по биологии - 5 %  
по истории, географии - 5 %  
по черчению - 5 %

5.2.3. За заведование учебными кабинетами - 15 %

5.2.4. За руководство методическими объединениями:

школьными - 5 %  
кустовыми (межшкольными) - 5 %  
районными - 10 %

5.2.5. За обслуживание вычислительной техники - 5 %

5.2.6. За заведование участком, теплицей, парниковым хозяйством - до 25%

5.2.7. За заведование:

учебной мастерской - до 20 %  
комбинированной мастерской - до 35 %  
кабинетом обслуживающего труда - до 20 %

5.2.8. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 25 %

5.2.9. За ведение библиотечной работы (при отсутствии должности библиотекаря) - до 10%

За работу с библиотечным фондом учебников - до 20 %

5.2.10. За ведение делопроизводства - до 10 %

5.2.11. За организацию общественно полезного, производительного труда - до 10 %

5.2.12. За руководство кружками педагогам - до 10%

5.2.13. За исполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства - до 20 %

5.2.14. За исполнение обязанностей по контролю за организацией питания детей - до 20%

5.2.15. За исполнение обязанностей уполномоченного профкома

по охране труда, внештатного технического (правового) инспектора труда - до 20%

5.2.16. За работу с коллективом по социальной защите сотрудников во внеурочное время - до 30%

5.2.17. За выдачу зарплаты - до 30%

5.2.18. За ведение работы по наставничеству (педагогу-наставнику за помощь молодому специалисту) - до 10%

## **VI. Выплаты стимулирующего характера, включая доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты за качество и результативность выполненной работы**

Система стимулирующих выплат включает в себя:

6.1. Доплаты за наличие:

6.1.1. Ученой степени:

кандидат наук – до 3000 рублей,

доктор наук – до 5000 рублей.

6.1.2. 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.

6.1.3. Знаков отличия в сфере образования и науки:

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

6.2. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам имеющим:

вторую категорию – до 5 процентов;

первую категорию – до 10 процентов;

высшую категорию – до 15 процентов.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные п. 6.1, 6.2, должны составлять не более 50 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

6.3.1. Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, предусмотренный Уставом образовательного учреждения, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.3.2. Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.6.3, должны составлять не менее 50 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.3.3. Премирование руководящих и педагогических работников производится на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ в соответствии с Примерным перечнем показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников, определенным в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.3.4. Размер премии конкретному работнику определяется в соответствии с Порядком оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ руководящими и педагогическими работниками государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл по отраслевой системе оплаты труда, утвержденным постановлением Правительства Республики Марий Эл от 10 декабря 2007 г. № 285 «Об условиях отраслевой системы оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл».

6.3.5. Распределение поощрительных выплат по результатам труда (премий) производится образовательным учреждением не реже одного раза в полугодие.

6.3.6. Стимулирование руководителя образовательного учреждения производится на основании приказа работодателя в пределах 5 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Оплата труда руководителя образовательного учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл не должна превышать трехкратного размера средней заработной платы руководящих (за исключением руководителя учреждения) и педагогических работников по отраслевой системе оплаты труда.

**Примечания:** Все условия оплаты труда работника (в том числе доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) должны быть закреплены в трудовом договоре с ним (статья 57, 72 ТК РФ).

Размер оплаты труда работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше размера оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Примерному положению о системе оплаты  
труда руководителей и педагогических  
работников общеобразовательных  
учреждений Республики Марий Эл

**Структура фонда оплаты труда (ФОТ)  
в образовательных учреждениях по новой системе оплаты труда**

**Фонд оплаты труда (ФОТ) - 100%.**

**1. ФОТ - постоянная часть, в том числе:**

<b>Основная часть</b>	<b>Дополнительная часть</b>
<p>Ставка (оклад) – определяется путем произведения базовой составляющей ставки (оклада) на повышающие коэффициенты в зависимости от:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>уровня профессиональной компетенции (образования);</li><li>наличия квалификационной категории или стажа педагогической работы;</li><li>типа и вида образовательного учреждения, расположенного в городской и сельской местности;</li><li>группы оплаты труда образовательного учреждения (для руководителей работников).</li></ul>	<p>Доплаты компенсационного характера.</p> <p>Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей.</p> <p>Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.</p>

## 2. ФОТ - стимулирующая часть, в том числе:

Доплаты	Надбавки за квалификационную категорию	Поощрительные выплаты по результатам труда
Ученая степень кандидата наук – до 3000 рублей, доктора наук – до 5000 рублей. Заслуженный учитель Российской Федерации – до 2000 рублей. Народный учитель Республики Марий Эл – до 1500 рублей. Заслуженный работник образования Республики Эл – до 1000 рублей. Отраслевые знаки отличия Российской Федерации – до 500 рублей.	II категория – до 5% I категория – до 10% Высшая категория – до 15%	Определяются по показателям качества результатов труда (балльная шкала оценки)

### Примечания:

- 1) Размер базовой составляющей ставки (оклада) заработной платы руководящих педагогических работников установлен в размере 1601 руб. постановлением правительства Республики Марий Эл от 29 января 2008 года №18 «О повышении размера оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл».

Повышающие коэффициенты к базовой составляющей ставки (оклада) заработной платы руководящих педагогических работников утверждены Законом РМЭ от 25 октября 2007 года № 51-3 «Об отраслевой системе оплаты труда руководящим педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл и о внесении изменения в Закон Республики Марий Эл «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Примерному положению о системе  
оплаты труда руководящих и  
педагогических работников  
общеобразовательных учреждений  
Республики Марий Эл

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей качества результатов труда руководящих**  
**и педагогических работников для распределения поощрительных выплат из**  
**стимулирующей части фонда оплаты труда**

	Наименование категорий и должностей	Показатели качества результата труда
1	2	3
1.	Заместители директоров по учебно-воспитательной, воспитательной, научной работе	организация предпрофильного и профильного обучения; выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы; высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, профессиональная организация и т.д.); сохранение контингента учащихся в 10-11 классах; высокий уровень организации аттестации



1	2	3
---	---	---

		<p>педагогических работников школы;</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и другие;</p> <p>отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.</p>
2.	Заместитель директора по АХЧ	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и другие;</p> <p>обеспечение безопасных условий учебы и труда;</p> <p>отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.</p>
3.	Главный бухгалтер	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности;</p> <p>разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;</p> <p>качественное ведение документации и другие;</p> <p>отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.</p>

1	2	3
---	---	---

4. Педагогические работники достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; проведение уроков высокого качества;

подготовка и проведение внеклассных мероприятий;

применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий;

использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкульт-минутки);

участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения);

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.); проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;

организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у

1	2	3
---	---	---

учащихся, родителей, общественности;

снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;

снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.);

отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.

5. Педагог-психолог, социальный педагог, результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;

своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;

отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об условиях стимулирования руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Марий Эл, работающих в условиях отраслевой системы оплаты труда**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Марий Эл от 10 декабря 2007г. № 285 «Об условиях отраслевой системы оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл» в целях усиления материальной заинтересованности руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Марий Эл, работающих в условиях отраслевой системы оплаты труда (далее - руководителей государственных образовательных учреждений), в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Стимулирование руководителей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл производится в пределах 5 процентов фонда оплаты труда учреждения.

Оплата труда руководителя государственного образовательного учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл не должна превышать трехкратного размера средней заработной платы руководящих (за исключением руководителя учреждения) и педагогических работников по отраслевой системе оплаты труда.

3. Стимулирование руководителей государственных образовательных учреждений включает в себя:

3.1 Доплаты за наличие:

3.1.1. Ученой степени:

кандидат наук – 3000 рублей,

доктор наук – 5000 рублей.

3.1.2. Почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1000 рублей.

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

### 3.1.3. Знаков отличия в сфере образования и науки:

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

### 3.2. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4. Условиями премирования руководителей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл являются:

4.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении (до 40 баллов):

общие показатели успеваемости учащихся по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников (в том числе по результатам единого государственного экзамена и других форм независимой оценки качества образования), по результатам промежуточной аттестации обучающихся (по четвертям);

достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме единого государственного экзамена, обеспечение участия в процедуре единого государственного экзамена общественных наблюдателей);

высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;

низкий, по сравнению с республиканским, процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении;

доля обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением (для образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);

отсутствие нетрудоустроенных выпускников (для специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии).

4.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (до 35 баллов):

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и другие);

обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и другие);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;

отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;

организация различных форм внеклассной и внешкольной работы; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

организация работы по предупреждению и профилактике самовольных уходов обучающихся (воспитанников) из образовательного учреждения;

наличие системы коррекционно-развивающей работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (для специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии);

высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость учащихся во внеурочное время.

4.3. Эффективность управленческой деятельности (до 15 баллов):

обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и другие);

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

объемы привлечения внебюджетных средств;

отсутствие нарушений при ведении финансово-хозяйственной деятельности (нецелевого использования бюджетных средств);

отсутствие соответствующих решений компетентных органов о привлечении руководителя к уголовной и (или) административной ответственности;

призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней;

использование внутришкольного образовательного мониторинга и диагностирование уровня учащихся (для специальных (коррекционных)

образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии);

наличие программы развития учреждения, ее реалистичность и обоснованность.

4.4. Сохранение здоровья учащихся в учреждении (до 10 баллов):

высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;

снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;

организация обеспечения учащихся горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и другие);

отсутствие случаев травматизма среди учащихся.

5. Выполнение условий коллективного договора, соглашения (до 5 баллов):

наличие ежегодного отчета руководителя о выполнении коллективного договора (2 балла);

наличие ежегодного отчета руководителя по выполнению соглашения по охране труда (акта проверки) (1 балл);

отсутствие нарушений трудового законодательства (2 балла).

5. Оценка соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ условиям стимулирования (п 4.1-4.4) производится в соответствии с установленной 100 балльной шкалой оценки.

6. Размер премии руководителя государственного образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, определяется по формуле:

$$\text{Пр.} = \text{Сб.} * \text{Нб.}, \text{ где:}$$

Пр. – размер премии руководителя государственного образовательного учреждения за месяц,

Сб. – стоимость 1 балла, определяемая Министерством образования Республики Марий Эл,

Нб. - количество баллов, полученных руководителем в соответствии с установленной 100 балльной шкалой оценки по условиям премирования, утвержденным п.4 настоящего Положения.

7. Установить с 1 января 2008 г. стоимость 1 балла в размере 150 рублей. Стоимость 1 балла индексируется Министерством образования Республики Марий Эл в соответствии с принимаемыми Правительством Республики Марий Эл нормативными правовыми актами, устанавливающими размер базовой составляющей оплаты труда работы государственных учреждений.

8. В случае превышения заработной платы руководителя государственного образовательного учреждения трехкратного размера средней заработной платы руководителей (за исключением руководителя учреждения) и педагогических

работников по отраслевой системе оплаты труда, размер премии руководителя снижается на величину превышения.

Снижение размера премии руководителя государственного образовательного учреждения производится в случае превышения предельного размера фонда оплаты труда образовательного учреждения, направляемого на стимулирование руководителя государственного образовательного учреждения, установленного абзацем первым пункта 2 настоящего Положения.

9. Для расчета размера средств, направляемых на стимулирование руководителя государственного образовательного учреждения, государственные образовательные учреждения ежемесячно до 15 числа представляют в Министерство образования Республики Марий Эл информацию о размере среднемесячной заработной платы руководящих (за исключением руководителя учреждения) и педагогических работников по отраслевой системе оплаты труда за предыдущий месяц. Руководитель несет ответственность за достоверность предоставляемой информации.

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

8. Комиссия по стимулированию принимает решение об оценке соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ условиям премирования (п 4.1-4.4) в соответствии с установленной 100 балльной шкалой оценки два раза в год (по итогам работы за первое и второе полугодие учебного года).

Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом. На основании протокола Министерство образования Республики Марий Эл ежемесячно издает приказ о премировании руководителей.



**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
о режиме рабочего времени и времени отдыха  
работников образовательных учреждений**

**I. Общие положения**

1.1. Примерное положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений (далее - Положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Режим работы руководителей образовательных учреждений, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

1.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

**II. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов  
дополнительного образования, тренеров-преподавателей образовательных  
учреждений в период учебного года**

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется

наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

2.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

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

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

2.5. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, работа по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

2.6. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденных

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. N 189 (пункт 10.10 СанПиН), предусматривающих в первом полугодии «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

2.7. Режим рабочего времени учителей общеобразовательных учреждений, преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной в п. 2.3. настоящего Положения.

### **III. Разделение рабочего дня на части**

3.1. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

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

3.3. В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

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

3.4. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

#### **IV. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период**

4.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.4. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.5. Преподаватели образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к

организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

#### **V. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям**

5.1. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV настоящего Положения.

#### **VI. Режим рабочего времени работников в оздоровительных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях, выезжающих на летние дачи и (или) организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, путешествий**

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

6.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового

распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

6.3. Режим рабочего времени работников образовательных учреждений из числа плавсостава учебных судов клубов юных моряков, речников, морских центров и других образовательных учреждений такого профиля при нахождении их в плавании с обучающимися на борту и во время стоянок определяется в соответствии с особенностями, установленными для соответствующих категорий работников речного и морского флота, а также с учетом выполнения обязанностей по руководству плавпрактикой обучающихся.

## **VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников образовательных учреждений**

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного, учреждения с учетом:

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

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

7.2. В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться 1 путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами.

Приложение № 5  
к региональному отраслевому  
Соглашению по учреждениям  
образования Республики  
Марий Эл на 2012-2014гг.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников учреждений и организаций**  
**образования Республики Марий Эл, которым в связи с вредными**  
**условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.**

1. Учреждения для детей с малыми и затихающими формами туберкулеза. Работники, непосредственно обслуживающие больных:	Рабочих дней
- врач	12
- библиотекарь	12
- средний медицинский персонал, инструктор и (инструктор – методист) по лечебной физкультуре	12
- младший медицинский и обслуживающий персонал (санитарка, санитарка-няня, уборщица, няня-уборщица, уборщица (няня))	12
- кастелянша	12
- гардеробщик	12
2. Учреждения для умственно-отсталых детей и детей с поражением ЦНС. Работники непосредственно обслуживающие больных:	
- Главный врач, его заместители	30
- врач	24
- средний медицинский персонал, инструктор и (инструктор – методист ) по лечебной физкультуре	30
- младший медицинский персонал	30
3. Общие профессии медицинских работников детских учреждений.	
- врачи школ-интернатов и детдомов	12
- ср. мед. персонал детских яслей и яслей-садов, работающий вне групп детей	12
- групповые мед. сестры, санитарки (няни), мед. персонал изолятора	12
4. Общие профессии:	
- зольщик и шлаковщик при работе на твердом топливе при удалении золы и шлака:	
а) вручную	12



б) механическим способом	6
Машинист (кочегар) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном топливе и газе:	
а) при загрузке вручную	12
б) при механической загрузке	6
Истопник, занятый на топке печей на дровяном топливе	6
Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6
Повар, работающий у плиты	6
Рабочий (весовщик, дежурный слесарь и подсобный рабочий), непосредственно занятый на работе с углем	6
Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12
Рабочий, на участках (пунктах) обеспыливания и сушки спецодежды	6
Рабочий прачечной механической стирки белья спецодежды, центрифуговщик	6
Рабочий прачечной на стирке и бучении (замочке) заразного белья и спецодежды	12
Рабочий прачечной на стирке белья и спецодежды вручную	12
Слесарь по ремонту паровых котлов и дежурный слесарь котельных при работе котельных на твёрдом минеральном, жидком топливе и газе	6
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6
Хлораторщик	6
Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрических аппаратах типа «Ксерокс»	6

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

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

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический

работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

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

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно

медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

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

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

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения на основании Положения, разработанного в нем.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобразования Республики Марий Эл.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

Приложение № 7  
к региональному отраслевому  
Соглашению по учреждениям  
образования Республики Марий Эл  
на 2012-2014гг.

**Образовательные учреждения, работники которых не делегировали  
Профсоюзу право заключить Соглашение и на которых не распространяется  
его действие:**

8 организаций (список прилагается).

Приложение № 8  
к региональному отраслевому Соглашению  
по учреждениям образования Республики  
Марий Эл на 2012-2014гг.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений**

**I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования области, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и республиканскими законами, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Марий Эл (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории республики.

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

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

**II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Республики Марий Эл;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров учреждений образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;

- обсуждение проектов республиканских законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

### III. Права Комиссии.

#### 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования республики;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образованием, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

### IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными

органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

## V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.



## СОСТАВ КОМИССИИ

### *От работников:*

ПУРТОВА  
Людмила Васильевна

- председатель Марийской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

ИВАНОВА  
Тамара Михайловна

- заместитель председателя республиканской организации Профсоюза;

КИСЕЛЕВА  
Надежда Николаевна  
МИХЕЕВА  
Галина Ильинична

- председатель Йошкар-Олинской городской организации Профсоюза;  
- председатель Волжской территориальной организации Профсоюза;

ПАВЛОВ  
Валерий Григорьевич

- председатель Медведевской районной организации Профсоюза;

РЫБАКОВА  
Нина Ивановна

- председатель Сернурской районной организации Профсоюза;

СМИРНОВ  
Олег Никонович

- учитель МОБУ «Нурминская средняя общеобразовательная школа»;

ЛЕЖНИНА  
Татьяна Леонидовна

- председатель первичной профсоюзной организации ГОУ СПО Республики Марий Эл «Оршанский педагогический колледж им. И.К.Глушкова»;

### *От органа исполнительной власти в лице Министерства образования:*

ШВЕЦОВА  
Галина Николаевна  
ГУСАКОВА

- министр образования Республики Марий Эл;

Надежда Вениаминовна  
ЕФРЕМОВА

- первый заместитель министра;

Надежда Вениаминовна  
АХМАДГАЗИЗОВА

- заместитель министра;

Рядина Каримулловна  
ЗАЙЧИКОВА

- заместитель министра;

Татьяна Геннадьевна  
САПА

- начальник отдела финансов и социально-экономической политики;

Татьяна Михайловна

- начальник отдела технического надзора за капитальным строительством;

ЕФРЕМОВА

- ведущий специалист – эксперт (по

Лариса Борисовна  
БУРМИСТРОВ  
Александр Анатольевич  
ИВАНОВ  
Александр Васильевич  
ЯРУТКИНА  
Фаина Сергеевна

кадровым вопросам);  
- ведущий специалист – эксперт (юрист);  
- начальник управления общего и дошкольного образования;  
- начальник отдела профессионального образования;

***От Объединения работодателей:***

ПЕЙСАХОВИЧ  
Григорий Ефимович

- генеральный директор ГОБУ РМЭ «Лицей Бауманский», председатель Объединения работодателей государственных учреждений образования Республики Марий Эл;  
- директор ГОБУ РМЭ «Гуманитарная гимназия «Синяя птица» им.Иштриковой Т.В.»;

ИШТРИКОВ  
Сергей Вячеславович

- директор ГОУ РМЭ "Савинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья III,IV вида";

АХМАДИШИН  
Константин Аскарлович

- директор ГОУ РМЭ "Косолаповская специальная (коррекционная) ООШ-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида";

КИСЕЛЕВА  
Зоя Дмитриевна

- директор ГОУ РМЭ "Казанская специальная (коррекционная) ООШ-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида";

ПИРОГОВА  
Надежда Леонидовна

- директор ГОУ РМЭ "Семеновская специальная (коррекционная) ООШ-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья I,II и V вида";

НИКИТИН  
Вениамин Алексеевич

- директор ГОУ РМЭ «Лицей им. М.В.Ломоносова».

ЦАРЕГОРОДЦЕВА  
Марина Александровна

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не входящие в дополнительный фонд оплаты труда**

#### **1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % тарифной ставки:**

- 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
- 1.2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.
- 1.3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
- 1.4. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
- 1.5. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
- 1.6. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.
- 1.7. Репрографические работы на светокопировальных, диазопечатающих и других множительных аппаратах.
- 1.8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.9. Чистка котлов в холодном состоянии.
- 1.10. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
- 1.11. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- 1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.15. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

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

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

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

1.21. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.22. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.23. Работа на типографских и линотипных машинах.

1.24. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

1.28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.29. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.30. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.

1.31. Зарядка аккумуляторов.

1.32. Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.

1.33. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.

1.34. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.

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

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

1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

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

1.39. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных к 2-4 –му классам опасности.

1.40. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.

1.41. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).

1.42. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.

1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

1.44. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.45. Работы, связанные с переработкой различных видов сырья, выработкой текстильных, трикотажных и нетканых материалов, обработкой и крашением этих видов сырья и материалов.

1.46. Работы, связанные с переработкой, выработкой, крашением обувных, кожгалантерейных, шорно-седельных, валяльно-войлочных, дубильно-экстрактных, меховых, кожевенных и кожсырьевых материалов. Введение новых технологических процессов и выпуск готовой продукции.

1.47. Слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс.

1.48. Работы с применением ядохимикатов.

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

1.50. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).

1.51. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.

1.52. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.

1.53. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии.

1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.55. Вывозка древесины на лесозаготовке.

1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.57. Работа с эпоксидной смолой.

1.58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.59. Сверление пневмоинструментом.

1.60. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2-4-го классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.

1.61. Ведение процесса транспортировки и укладки цементностружечной массы на поддоне или в форме.

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

1.63. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.64. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.

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

1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.67. Обшивка термоизоляций котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.

1.68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.69. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.70. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

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

1.72. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Приложение № 10  
к региональному отраслевому  
Соглашению по учреждениям  
образования Республики Марий Эл  
на 2012-2014гг.

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ**  
**бесплатной выдачи специальной одежды,**  
**специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам**  
**учебных заведений**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный  Дежурные До износа
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный  Дежурный Дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
4.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных учреждений	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары

7.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар  1 пара 2 пары
8.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Дворник; уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1  6 пар  1 на 2,5 г.  1 пара на 3 г. 1 пара на 2 г.  1 на 3 г.
10.	Кладовщик; подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
11.	Машинист (кочегар) котельной на твердом минеральном топливе при ручной загрузке	Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Очки защитные Респиратор	1  1 пара 6 пар До износа До износа
12.	Оператор котельной на газе	Комбинезон хлопчатобумажный	1
13.	Столяр	Костюм вискозно- лавсановый Фартук хлопчатобумажный	1  2



		Рукавицы комбинированные	4 пары
14.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
15.	Посудомойка, кухонный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
16.	Рабочий по стирке белья (прачка)	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 1 1 пара 1 пара
17.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 Дежурные Дежурные
18.	Слесарь-сантехник при выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар Дежурные Дежурный  1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
19.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 месяцев 12 пар
20.	Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
21.	Сторож (вахтер)	Костюм вискозно-лавсановый Плащ хлопчатобумажный с	1 Дежурный

		водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	Дежурный Дежурные
22.	Конюх	Костюм вискозно- лавсановый Фартук брезентовый с нагрудником Полусапоги резиновые Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 1 1 пара на 2 года 4 пары По поясам

**ПРАВИЛА**  
**ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ**  
**ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**I. Общие положения**

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

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

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

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

**Примеры:**

а) рабочим, занятым в производстве облицовочных материалов из природного камня, независимо от того, в организациях какой отрасли экономики находится это производство, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам промышленности строительных материалов, организаций стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности;

б) станочнику, занятому механической обработкой металла, независимо от того, в какой организации он работает, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной

одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам машиностроительных и металлообрабатывающих производств.

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

**Пример:** аккумуляторщику, работающему в организации автомобильного транспорта, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, бесплатная выдача средств индивидуальной защиты должны производиться согласно Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности.

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

5. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный - полукombинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги - перчатками

теплостойкими из синтетического материала и наоборот, нарукавники пластиковые - нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

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

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

## **II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты**

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

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

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

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

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

12. Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

13. Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий.

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

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

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

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

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

### **III. Порядок пользования средствами индивидуальной защиты**

17. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации во время работы работники обязаны правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

18. Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

19. Специальная одежда и специальная обувь, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но еще годные для дальнейшего использования, могут быть использованы по назначению после стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта.

20. Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

21. Работодатель при выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению.

22. Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТ сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов, самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися защитными средствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

23. Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

24. Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы организации запрещается. В отдельных случаях там, где по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (например, на лесозаготовках, на геологических работах и др.), средства индивидуальной защиты

могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах и соглашениях или в правилах внутреннего трудового распорядка.

25. В соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации в случае необеспечения работника по установленным нормам средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

26. Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В этих целях работодатель может выдавать работникам 2 комплекта специальной одежды, предусмотренной Типовыми отраслевыми нормами, с удвоенным сроком носки.

В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты.

#### **IV. Ответственность и организация контроля за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты**

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

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

29. Контроль за выполнением работодателем настоящих Правил осуществляется государственными инспекциями труда по субъектам Российской Федерации.



Приложение  
к Правилам обеспечения работников специальной  
одеждой, специальной обувью и другими  
средствами индивидуальной защиты

Лицевая сторона личной карточки

**Личная карточка N**  
**учета выдачи средств индивидуальной защиты**

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

Предусмотрено по Типовым отраслевым нормам

Наименование средств индивидуальной защиты	Пункт типовых отраслевых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного  
подразделения

## Оборотная сторона личной карточки

Наименование средств индивидуальной защиты	ГОСТ, ОСТ, ТУ, сертификат соответствия	Выдано					Возвращено					
		Дата	Кол-во	% износа	Стоимость, руб.	Расписка в получении	Дата	Кол-во	% износа	Стоимость, руб.	Расписка и сдавшего	Расписка в приеме

Приложение № 12  
к региональному отраслевому  
Соглашению по учреждениям  
образования Республики Марий Эл  
на 2012-2014гг.

**НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И  
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением. Работы на угольных шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности	400 г
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители	800 г
3	Очищающая паста для рук	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	100 мл
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Сильные трудно смываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон.	200мл
		Химические вещества восстанавливающего действия	100мл

Примечание.

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

## **ПОРЯДОК**

### **учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Республики Марий Эл, районными (городскими, вузовскими) отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

## **ПОРЯДОК**

### **учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию

труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся, воспитанников, находящихся непрерывно в образовательных учреждениях в течение учебного года или круглогодично.
2. Социальные услуги, предоставляемые учреждениями органов по делам молодежи, лицам, находящимся в социально-опасном положении.
3. Научно-исследовательские работы, связанные с обеспечением безопасности людей, их жизни и здоровья, а также жизненно важных интересов общества.
4. Научно-исследовательские работы, прерывание которых может повлечь за собой причинение вреда здоровью людей, угрозу их жизни.



**ПРАВА И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,  
предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл  
при подготовке и проведении аттестации**

**I. Права аттестуемых работников**

Педагогический работник имеет право:

заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);

лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;

представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);

подать заявление в аттестационную комиссию с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

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 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

**II. Освобождение от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

В соответствии с пунктом 18 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта

2010 г. № 209, от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности освобождаются:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

Примечание:

К данной категории педагогических работников относятся: молодые специалисты, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет после окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, или другие работники, стаж работы которых в данной педагогической должности, исчисляющийся по совокупности записей в трудовой книжке, не превышает двух лет.

Работники, перешедшие (переведенные) из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность и имеющие стаж работы в данной должности более двух лет, не освобождаются от обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Примечание:

Аттестация указанных педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), производится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников. Прохождение такой аттестации в указанные выше периоды (два года после выхода из отпуска по беременности и родам и/или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) зависит от желания самих педагогических работников.

### **III. Условия сохранения уровня оплаты труда педагогических работников в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория**

В соответствии с пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (далее - Порядок), Стороны договорились:

3.1. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), а также:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также из учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель - воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист - методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель и др.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности, учебные программы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый, учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
учитель	методист
методист	учитель
педагог-психолог	воспитатель
музыкальный руководитель	воспитатель
старший воспитатель	воспитатель, педагог дополнительного образования
воспитатель	старший воспитатель, педагог дополнительного образования

педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор
старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
методист в учреждении дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в учреждении дополнительного образования
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
методист	старший методист
старший методист	методист
инструктор - методист	старший инструктор - методист
старший инструктор-методист	инструктор - методист
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 (трудового обучения)	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-	учитель-логопед, учитель-дефектолог,

логопед	учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель
учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
старший тренер- преподаватель	тренер-преподаватель
тренер-преподаватель	старший тренер-преподаватель
преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
учитель общеобразовательного учреждения	преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
мастер производственного обучения	преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования
преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	мастер производственного обучения

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы коллективными договорами образовательных учреждений.

3.2. Оплата труда согласно пункту 3.1. осуществляется не более одного года.

3.3. Положения пунктов 3.1. и 3.2. применяются, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное.

#### **IV. Особые условия реализации процедуры аттестации педагогических работников на территории Республики Марий Эл при проведении экспертной оценки с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям к квалификационным категориям (первой или высшей)**

4.1. В ходе проведения экспертизы аттестационных материалов при оценке уровня профессиональной компетентности с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям к квалификационным категориям (первой или высшей) экспертные группы выставляют максимальное количество баллов в соответствии с критериями оценки представленных материалов для следующих категорий педагогических работников:

лауреатов заключительных этапов профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года» и пр.), проводимых на уровне Российской Федерации, Республики Марий Эл, а также лауреатов конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы различного (дошкольного, начального, основного, среднего (полного)) общего образования, начального и среднего профессионального образования, проводимых в рамках национального проекта «Образование» федерального уровня;

педагогических работников - наставников подготовивших победителей и призеров регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников.

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
I. Общие положения.....	1-3
II. Обязательства в области экономики и управления образованием.....	3-4
III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха .....	4-8
IV. Оплата труда.....	8-12
V. Гарантии содействия занятости.....	13-15
VI. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации.....	15-18
VII. Механизм социального партнерства. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.....	18-23
VIII. Улучшение условий и охраны труда.....	23-28
IX. Контроль за выполнением Соглашения.....	28-29
Приложение № 1. Перечень нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда по учреждениям образования Республики Марий Эл.....	30
Приложение № 2. Примерное положение о системе оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Марий Эл.....	31-42
Приложение № 3. Положение об условиях стимулирования руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Марий Эл, работающих в условиях отраслевой системы оплаты труда.....	43-47
Приложение № 4. Примерное положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений.....	48-54
Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций образования Республики Марий Эл, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.....	55-56

Приложение № 6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.....	57-59
Приложение № 7. Образовательные учреждения, работники которых не делегировали Профсоюзу право заключить Соглашение и на которых не распространяется его действие.....	60
Приложение № 8. Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Республики Марий Эл на 2006-2008 годы.....	61-65
Приложение № 9. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не входящие в дополнительный фонд оплаты труда.....	66-69
Приложение № 10. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений.....	70-73
Приложение № 11. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты .....	74-81
Приложение № 12. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.....	82
Приложение № 13. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.....	83-84
Приложение № 14. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя .....	85-86
Приложение № 15. Перечень минимума необходимых работ (услуг) обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования.....	87
Приложение № 16. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации.....	88-93
Содержание.....	94-95