

ПРОЕКТ

**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 Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл
на 2015 – 2017 годы**

**Йошкар-Ола
2014 г.**

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных организаций Республики Марий Эл на 2015 – 2017 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных 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 обучающихся.

1.2. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл, Генеральным соглашением, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей

1.2.1. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, а также Соглашения между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей.

1.2.2. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, указанными в п. 1.2.1. настоящего Соглашения.

1.2.3. Министерство направляет текст настоящего Соглашения руководителям подведомственных учреждений, руководителям учреждений, осуществляющих управление в сфере образования администраций муниципальных образований, организация Профсоюза - в территориальные организации Профсоюза.

1.3. 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 образовательных организациях могут содержать более благоприятные условия труда по сравнению с законами, иными правовыми актами и настоящим соглашением.

1.4. 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 Российской Федерации от лица работников (в дальнейшем –Профсоюз, республиканская организация Профсоюза);

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

1.5. 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.

Стороны не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения Соглашения на совместном заседании.

Контроль за выполнением отраслевого Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями (отраслевой комиссией).

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

1.7. 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 организаций 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.

1.8. 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.

1.9. 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 2017 года.

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

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

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

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

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

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на республиканском, территориальном и локальном уровнях.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства. Проводить предварительное обсуждение на заседаниях республиканской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) проектов законов, иных нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных государственным бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего, профессионального и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

2.2.3. При реализации функций государственного заказчика государственной программы Республики Марий Эл «Развитие образования и молодежной политики» предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующей программе, затрагивающей социально-трудовые права работников и (или) влияющей на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанной программы.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе республиканских комиссий и межведомственных советов, к компетенции которых относятся вопросы профессиональных и социально-трудовых интересов работников и обучающихся.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и компенсаций

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателей заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

2.3. Профсоюз:

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

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

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

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

2.4. Работодатели, Профсоюз:

2.4.1. Содействуют повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.4.2. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.4.5. Проводят экспертизу проектов законов и иных нормативных актов Республики Марий Эл, затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования. Направляет замечания и предложения в Министерство, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

2.3.6. Обращаются в органы власти Республики Марий Эл, Министерство с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социальных, трудовых, профессиональных и иных прав и интересов работников.

2.3.9. Участвуют в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, республиканских смотров и других мероприятиях, способствующих повышению имиджа и социального статуса педагога.

III. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Стороны договорились в рамках своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования и обучающихся в части:

- обеспечения компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат и компенсаций, в.ч.(48-3) на оплату коммунальных в размере, не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки;*
- освобождения образовательных организаций от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки поступления бюджетного финансирования на счета организаций;(на обсуждение*
- Разработке и реализации комплекса мер по социальной защите и повышению социального статуса работников системы образования Республики Марий Эл.

3.1.2. Своевременному и полному выделению финансовых средств на осуществление деятельности для образовательных организаций всех типов.

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

3.1.4. Повышению заработной платы работников организаций образования 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.

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

3.1.6. Совместному осуществлению контроля за целевым использованием средств, выделяемых на образование.

3.2. Стороны договорились в рамках своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования и обучающихся в части:

- обеспечения компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат и компенсаций, в.ч.(48-3) на оплату коммунальных в размере, не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки;*
- освобождения образовательных организаций от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки поступления бюджетного финансирования на счета организаций;(на обсуждение)*

3.3. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, руководителям организаций осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников;

- обеспечивать подготовку нормативных правовых актов для своевременного выделения из бюджета Республики Марий Эл ассигнований на обеспечение:

- работников образовательных учреждений жильем;*
- путем предоставления льготных кредитов.*
- полноценного финансирования на:*

ДОБАВИТЬ!!!!

- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- мер социальной поддержки, установленных нормативными правовыми актами Республики Марий Эл;

- обеспечение учебного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием;

- проведение повышения квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение капитального ремонта образовательных учреждений (поместить в конец раздела).

3.4. Работодатели обязуются обеспечить:

- Соблюдение норм трудового законодательства в соответствии с Трудовым кодексом РФ и заключенными коллективными договорами и соглашениями.

- Своевременное и достоверное предоставление индивидуальных сведений о стаже и заработке застрахованных лиц согласно федеральному законодательству, являющихся одним из оснований для назначения пенсий.

- Своевременную выплату заработной платы в порядке и сроках, установленных коллективными договорами учреждений.

- Ежемесячное, бесплатное и своевременное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление на счет организаций Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. При несвоевременном перечислении средств, указанных в настоящем пункте, руководители образовательных учреждений по требованию организации Профсоюза обязуется выплачивать неустойку (пена) в размере 0,1 процентов от не перечисленной в срок суммы, за каждый день просрочки.

- Предоставление Профсоюзу следующей информации:

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

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

- о размерах средств, перечисленных руководителями образовательных учреждений на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу на счета первичных профсоюзных организаций;

- о наличии задолженности по выплате заработной платы работникам образовательных учреждений;

- по вопросам занятости (о количестве и причинах высвобождения работников, их переобучении и предоставлении компенсаций и т.д.);

- о состоянии коллективно-договорной работы и выполнении обязательств перед коллективом.

- Создание необходимых условий (в том числе финансовых, из всех источников финансирования) для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников для нужд учреждения.

- Выделение средств на обеспечение мер социальной поддержки работников, использование этих средств в соответствии с Положениями об оплате труда, принятыми в учреждениях.

3.6. Профсоюз обязуется:

- Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

- Оказывать содействие работодателям в разработке локальных актов по оплате труда, мерам соцподдержки и обеспечивать обсуждение и согласование этих актов на заседаниях выборных коллегиальных органов профсоюза до принятия их работодателем или общим собранием коллектива.

- Обеспечивать контроль:

- за соблюдением действующего законодательства при начислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

- за разработкой и принятием ЛНА в образорг. в соответствии с действующим законодательством;

- за обоснованностью изменения режима работы образовательного учреждения;

- за соблюдением действующего законодательства.

- Вносить требования проверяемым учреждениям и доводить информацию об этом до Министерства, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и Государственной инспекции труда в Республике Марий Эл по результатам контроля по социально-трудовым и связанным с ними экономическим и социальным вопросам.

- Вносить в Правительство Республики Марий Эл предложения по включению в бюджет Республики Марий Эл расходов на:

- выполнение Министерством публичных обязательств по настоящему соглашению;

- развитие системы образования Республики Марий Эл;

- реализацию программы обеспечения жильем педагогических работников.

3.7. Стороны совместно:

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

Проводят конкурсы профессионального мастерства, самодеятельного творчества, на лучший коллективный договор, спартакиады здоровья, благотворительные акции ко Дню Учителя и Новому году для ветеранов и работников государственных и муниципальных образовательных организаций.

По утвержденному плану проводят тематические семинары и совещания руководителей, председателей по вопросам организации трудового процесса, оплаты труда и аттестации работников образовательных организаций и др.

В установленном порядке в пределах компетенции до принятия бюджета Республики Марий Эл на очередной финансовый год и плановый период вносят на рассмотрение органов государственной власти и местного самоуправления предложения для решения следующих вопросов:

- повышение заработной платы работников образования не ниже уровня, предусмотренного для федеральных образовательных учреждений и законодательством Республики Марий Эл;*
- включение расходов на финансирование отрасли "Образование" в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;*
- увеличение удельного веса расходов на финансирование образования при формировании республиканского и консолидированного бюджетов республики;*
- ежегодное включение в бюджеты всех уровней в полном объеме расходов на оплату труда работников образования;*
- выделение финансовых средств из бюджета Республики Марий Эл на ежегодную выплату педагогическим работникам образовательных учреждений материальной помощи на оздоровление в размере двух должностных окладов;*
- оздоровление детей работников образования;*
- охрану труда в учреждениях образования;*
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;*
- доведение размера заработной платы педагогических работников образовательных организаций, выполняющих норму рабочего времени, до уровня не ниже уровня средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Республики Марий Эл с последующей ежегодной индексацией;*
- ежегодной своевременной индексации должностных окладов (ставок заработной платы) в связи с ростом потребительских цен и услуг;*
- подготовку, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование педагогических кадров;*
- санаторно-курортное лечение работников образовательных организаций и их детей;*
- единовременное пособие выпускникам дневного отделения учреждений высшего образования и среднего профессионального образования, приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, расположенных на территории Республики Марий Эл.*

- содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

- содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

- проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройстве выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

- содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструменты кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого Пенсионного Фонда НПФ «Образование и наука». ПОВТОРЫ!!!! УБРАТЬ!!!!

3.3. Стороны рекомендуют работодателям при согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, 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 организаций.

IV. 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.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что трудовой договор с работниками организаций 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителями организаций, их заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами профсоюза) при передаче образовательных учреждений из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения выборного профсоюзного органа.

4.7. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.7.1. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных учреждений системы дополнительного педагогического образования (повышения квалификации)) осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. 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.

4.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей), членов выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, могут иметь работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором, территориальным соглашением.

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

4.11.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников организаций 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".

4.11.2. Стороны подтверждают, что для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

4.11.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

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

4.11.5. 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.

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

4.13. Привлечение отдельных работников образовательных организаций 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.

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

4.15. 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 **с их письменного согласия** может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

4.16. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

Воспитатели и старшие воспитатели дошкольных образовательных учреждений имеют право использовать 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в учреждении в условиях 36-часовой рабочей недели.

4.17. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

Другим работникам образовательных организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.18. 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.

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

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

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

4.21. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

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.

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

4.23. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, престарелыми родителями, смерть

членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

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

4.25. Руководители и педагогические работники образовательных организаций не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный, сроком до одного года, отпуск. (Приложение № 6). Порядок и условия его предоставления определяются коллективным договором образовательной организации.

4.26. Стороны договорились 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.

V. 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.

5.1. 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.

5.2. Стороны подтверждают, что:

5.2.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

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

5.2.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждений, которое является приложением к коллективному договору.

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

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

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

- формирования размеров ставок заработной платы путем умножения базовой ставки (оклада), установленных на основе отнесения должностей и профессиональных квалификационных групп на повышающий коэффициент.

5.2.3. Положение об оплате труда работников образовательных организаций разрабатывается в соответствии с нормативными локальными актами, регулирующими вопросы оплаты труда государственных (муниципальных) образовательных организаций и включает в себя:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера выплачиваемые за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

5.2.4. 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 профкома и закрепляются в коллективных договорах, положениях об оплате труда в образовательной организации.

5.2.5. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере до 12 %, но не менее 4 % по сравнению с тарифными ставками, ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда независимо от наименования его должности (профессии) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда (приложение № 7). Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

5.2.6. 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.

5.2.7. Для педагогических работников наполняемость классов, групп устанавливается санитарными правилами и нормами и является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры такой доплаты учреждение определяет по согласованию с первичной профсоюзной организацией, что устанавливается коллективным договором и другими локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.2.8. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных учреждений, школ-интернатов, учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

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

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

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

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

Стороны рекомендуют устанавливать повышенную оплату труда за работу в вечернее время в размере до 20 % за каждый час работы с 18 до 22 часов.

5.2.10. 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.

5.2.11. Размер доплаты 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.

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

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. Стороны договорились:

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

5.6.2. Расчет базовой ставки (оклада) осуществлять исходя из величины прожиточного минимума трудоспособного населения без учета премий и т.д. Добиваться распространения размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением для работников образования.

5.6.3. 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.

5.6.4. Руководителям образовательных учреждений при нормировании труда использовать следующие нормы:

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

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

5.6.5. 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: не менее 50% от базовой ставки (оклада).

5.6.6. 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.

5.6.7. 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.

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

VII. Гарантии содействия занятости

Стороны договорились:

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

7.2. 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.

7.3. Подтверждают, что:

7.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием организаций, осуществляющих образовательную деятельность 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.

7.3.2. 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.

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

7.3.4. Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.4. Министерство, работодатели:

7.4.1. 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.

7.4.2. 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.

7.4.3. 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.

7.5. 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.

VIII. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

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

8.2. Педагогические работники, методисты и специалисты 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.

8.4. Молодым специалистам – выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования и другим специалистам, поступившим на работу в сельские образовательные организации впервые, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение в порядке, предусмотренном законодательством Республики Марий Эл.

Рекомендовать органам местного самоуправления принимать решения о выплате единовременного пособия на хозяйственное обзаведение молодым специалистам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, училищ и другим специалистам, поступившим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа.

8.5. В связи с вступлением в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность», руководствуясь статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ Стороны договорились:

8.5.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории **сроком не более 2-х лет**, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности;
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года;
- нахождения в длительной командировке;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательной организации или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- призыва в ряды Вооружённых сил России;
- истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, оплата труда в этом случае производится по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;
- в случае награждения государственными наградами Республики Марий Эл (орден, медаль ордена, почетное звание), имеющим Почетные звания, Почетную грамоту Республики Марий Эл, 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) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации, оплата труда в таком случае осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- в случае 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» и других профессиональных конкурсах;
- в случае окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).
- вынужденного перехода на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;
- увольнения по причине сокращения численности или штата работников образовательного учреждения или учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;

в случае перевода педагогического работника на другую педагогическую должность по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью за работником сохраняется оплата труда на период не более двух лет по ранее имеющейся квалификационной категории на срок до двух лет

8.5.2. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5.3. 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 по согласованию с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.5.4. 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 на срок до двух лет, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное.

8.5.5. 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 образовательной организации 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 № 15.

8.5.6. Оплата труда педагогического работника в случаях, предусмотренных пунктами 8 устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.6. Освобождаются от всестороннего анализа профессиональной деятельности при установлении квалификационной категории:

- педагогические работники, аттестуемые во время нахождения в декретных отпусках, отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода в указанные отпуска;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами Российской Федерации и Республики Марий Эл:

Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»

Почетного звания: «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Республики Марий Эл», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл»;

Знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации и другие государственные и отраслевые награды, если они соответствуют профилю преподаваемого предмета или виду деятельности.

8.7. 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. Конкретные размеры определяются коллективными договорами образовательных организаций. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

8.8. 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, перечислять страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

8.10. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам формированию пенсионной культуры, дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

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

8.11. 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.

8.12. Профсоюз:

- оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза на основе договора.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи.

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

9.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные учреждения республики по полученной специальности в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

9.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.4. Стороны Соглашения содействуют:

активной работе республиканского совета молодых педагогов;

созданию и активной работе в муниципальных районах и городских округах советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

установлению грантов для молодых педагогов в республиканских конкурсах профессионального мастерства;

9.5. Профсоюз совместно с Министерством и Работодателями:

организует работу республиканского совета молодых педагогов.

привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

развивает партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучает опыт, совершенствует формы и методы работы с молодежью в организациях профсоюза;

осуществляет обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

9.6. Министерство:

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

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

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

содействует приобретению жилья молодыми специалистами, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

9.7. Объединение работодателей:

обязуется оказывать содействие профсоюзным комитетам по информированию молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в профсоюз и организацию молодых педагогов;

предоставляет членам республиканского и муниципальных советов молодых педагогов свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи;

предусматривает в коллективных договорах, локальных нормативных актах единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования выпускникам учреждений профессионального образования, поступающим на работу впервые;

вводит особые формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных учреждений и профсоюзных организаций;
закрепляет наставников за молодыми педагогами в образовательных организациях, поощряет наставников из фонда стимулирующих выплат за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами;
организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

Х. Механизм социального партнерства.

Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

10.1. 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.

10.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования Республики Марий Эл стороны обязуются:

10.2.1. 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;

10.2.2. Предоставлять профсоюзному органу первичных и территориальных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также бесплатно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях, содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждений о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнении данного Соглашения;

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

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

10.2.4. 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;

10.2.5. 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 при наличии заверенных председателем территориальной (первичной) организации Профсоюза списков работников, являющихся членами Профсоюза, а также заявлений других работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз представлять их интересы. Тот же принцип соблюдается при переводе из одной организации в другую работников, являющихся членами Профсоюза.**

10.2.6. Определить следующий механизм удержания и перечисления профсоюзных взносов:

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

10.2.6.2. Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится в централизованных бухгалтериях управлений (отделов) образования и в бухгалтериях учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, в порядке, определённом частью первой пункта 10.2.6.1. настоящего Соглашения, согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и вставших на учёт в первичную организацию,

заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

10.2.6.3. Ежегодно, до 25 сентября, в порядке, определённом подпунктом 10.2.6.2. настоящего Соглашения, подаются полные (с учётом постановки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) списки членов Профсоюза по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт и снявшихся с учёта в первичные организации в предыдущем месяце.

Централизованные бухгалтерии управлений (отделов) образования и бухгалтерии учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, прекращают перечислять членские профсоюзные взносы по заявлению работника, на котором стоит виза председателя первичной профсоюзной организации, на учете в которой состоит данный работник.

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;

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

10.2.7. 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.

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

10.3.1. 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;

10.3.2. 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;

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюзом по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, инспекциях освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением заработной платы на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

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

10.4.1. 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;

10.4.2. 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;

10.5. 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.

Работодатели за счет средств учреждения устанавливают работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, - председателям первичных профсоюзных организаций, другим членами выборных профсоюзных органов, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату за организацию работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения.

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.

10.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

10.7. 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.

10.8. *Стороны ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют органам управления образованием администраций муниципальных районов и городских округов, администрациям учреждений и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.*

10.9. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

10.9.1. 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.

10.9.2. 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.

10.9.3. 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.

10.9.4. 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.

10.9.5. 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.

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

10.10. 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 (Приложение 12, 13).

Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

-привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

-привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

-составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;

-график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

-форму расчетного листка;

-Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

-формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

-Положения о системах оплаты и стимулирования труда;

-предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

-правила и инструкции по охране труда и др.

10.11. 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по созданию объединений работодателей в территориях.

10.12. 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.

10.14.

XI. Улучшение условий и охраны труда

11.1. В соответствии с разделом X разделом Трудового кодекса Российской Федерации Стороны:

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

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

11.1.3. Разрабатывают и реализовывают отраслевую систему управления охраной труда, республиканской целевой программы «Безопасный труд».

11.1.4. Осуществляют методическое обеспечение деятельности служб охраны труда органов, осуществляющих управление в сфере образования и образовательных организаций, разработку нормативно-правовых актов и отраслевых стандартов по охране труда.

11.1.5. Ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума рескома профсоюза, или на заседании 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, снижению травматизма и заболеваемости.

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

11.1.7. Контролируют деятельность государственных образовательных организаций, координируют деятельность муниципальных органов управления образованием в области охраны труда.

11.1.8. Контролируют выполнение требований, направленных на обеспечение безопасных условий образовательного процесса в образовательных организациях при проведении плановых проверок по выполнению лицензионных требований.

11.1.9. 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.

11.1.10. 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.

11.1.11. 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.

11.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением администрацией организаций, осуществляющих образовательную деятельность:

11.2.1. Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24 июля 1998 года.

11.2.2. 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.

11.2.3. 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 родового отпуска (30 календарных дней) с оплатой среднемесячного заработка, независимо от стажа работы при невозможности их перевода на другую работу.

11.2.4. Проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

11.2.5. Формирования 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 организациях.

11.2.6. Порядка предоставления времени отдыха и питания работников в процессе трудовой деятельности в соответствии со статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации, а также Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором организации.

11.3. Министерство совместно с Работодателями:

11.3.1. 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 Минобрнауки России от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

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

11.3.3. Разрабатывают и утверждают порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников отрасли.

11.3.4. Согласовывают сроки проведения специальной оценки условий труда для государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл.

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

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

11.3.7. Предусматривают средства на охрану труда, в том числе на специальную оценку условий труда 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.

11.3.8. Работодатели организуют за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) 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;

11.3.9. 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 объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл, республиканскую и районную (городскую) организации 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;

11.3.10. Привлекают 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.

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

11.4. Республиканская организация профсоюза:

11.4.1. 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 для них семинары**.

11.4.2. 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 создают необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда и **организуют для них обучение**.

11.4.3. 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.

11.4.4. Рекомендует в целях защиты работников от возможного перегрева 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 «Физические факторы производственной среды. 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.

11.4.5. 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.

11.4.6. 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:

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

11.4.8. Организует 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.

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

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

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

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

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

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

11.5. 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

XII. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

12.3. 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).

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

12.5. 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.

12.6. 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.

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

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

12.9. Стороны договорились, что коллективные договоры образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства и имеющих первичные профсоюзные организации, проходят уведомительную регистрацию в республиканской организации Профсоюза.

12.10. 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 2015 - 2017 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 в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 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. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 декабря 2012 года № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Марий Эл, находящихся в ведении»;
5. Нормативные документы муниципальных образований и городских округов, регулирующие оплату труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

**Примерное положение
о системе оплаты труда руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций
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-З «Об отраслевой системе оплаты труда руководителей и педагогических работников государственных образовательных организаций 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 руководителей и педагогических работников государственных образовательных организаций 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 руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций 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 временного 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 организаций 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 организаций 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
руководящих и педагогических работников
общеобразовательных организаций 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:

Основная часть	Дополнительная часть
Ставка (оклад) – определяется путем произведения базовой составляющей ставки (оклада) на повышающие коэффициенты в зависимости от: уровня профессиональной компетенции (образования); наличия квалификационной категории или стажа педагогической работы; типа и вида образовательного учреждения, расположенного в городской и сельской местности; группы оплаты труда образовательного учреждения (для руководящих работников).	Доплаты компенсационного характера. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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-З «Об отраслевой системе оплаты труда руководящим педагогическим работникам государственных образовательных организаций 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 организаций 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- | организация предпрофильного и профильного обучения; |
|----|-----------------------------------|---|

1	2	3
	воспитательной, воспитательной, научной работе	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 педагогических работников школы; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе и другие; отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.
2.	Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и другие; обеспечение безопасных условий учебы и труда; отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.
3.	Главный бухгалтер	своевременное и качественное предоставление отчетности; разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; качественное ведение документации и другие; отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.
4.	Педагогические	достижение учащимися высоких показателей

1	2	3
работники	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 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	

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

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 руководителей и педагогических работников государственных образовательных организаций 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 организаций 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 руководителей (за исключением руководителя учреждения) и педагогических работников по отраслевой системе оплаты труда.

3. Стимулирование руководителей государственных образовательных организаций 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 организаций 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 призов 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 организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);

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

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

и оздоровления детей

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 организаций 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 руководителей (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.

Включить из городского Соглашения...по материальной помощи и тд.

Приложение №4
к Региональному отраслевому
соглашению по учреждениям образования Республики
Марий Эл на 2015-2017 г.г.

**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 организаций (далее - Положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных организаций различных типов и видов.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций 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 организаций 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 организаций 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 организаций в каникулярный период

4.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных организаций 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 организаций 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 организаций 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.

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.

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

Приложение № 6
к региональному отраслевому Соглашению по учреждениям
образования Республики
Марий Эл на 2015-2017гг.

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

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года руководителям (включая руководителей структурных подразделений и заместителей руководителей, деятельность которых связана с воспитательным, учебным, образовательным процессом) и педагогическим работникам образовательных учреждений (далее – педагогические работники).

2. Педагогические работники образовательных организаций 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 распорядительным актом Министерства или муниципального органа, осуществляющего управления в сфере образования.

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
2014-2017гг.

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

8 организаций (список прилагается).

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой трехсторонней 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 республики, 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность 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

ГЛАЗЫРИНА
Ирина Александровна

КИСЕЛЕВА
Надежда Николаевна

МИХЕЕВА
Галина Ильинична

КРЕСТЬЯННИКОВА
Светлана Александровна

РЫБАКОВА
Нина Ивановна

СМИРНОВ
Олег Никонович

ЛЕЖНИНА
Татьяна Леонидовна

- председатель Марийской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- заведующий организационно-экономическим отделом республиканской организации Профсоюза;
- председатель Йошкар-Олинской городской организации Профсоюза;
- председатель Волжской территориальной организации Профсоюза;
- учитель МОБУ «Средняя общеобразовательная школа № 29 г. Йошкар-Олы»;
- председатель Сернурской районной организации Профсоюза;
- учитель МОБУ «Нурминская средняя общеобразовательная школа»;
- председатель первичной профсоюзной организации ГОУ СПО Республики Марий Эл «Оршанский педагогический колледж им. И.К.Глушкова»;

От Работодателей в лице Министерства образования:

ШВЕЦОВА
Галина Николаевна

ГУСАКОВА
Надежда Вениаминовна

ЕФРЕМОВА
Надежда Вениаминовна

АХМАДГАЗИЗОВА
Рядина Каримулловна

ЗАЙЧИКОВА
Татьяна Геннадьевна

САПА
Татьяна Михайловна

- министр образования Республики Марий Эл;
- первый заместитель министра;
- заместитель министра;
- заместитель министра;
- начальник отдела финансов и социально-экономической политики;
- начальник отдела технического надзора за капитальным строительством;

ЕФРЕМОВА
Лариса Борисовна

БУРМИСТРОВ
Александр Анатольевич

ИВАНОВ
Александр Васильевич

ЯРУТКИНА
Фаина Сергеевна

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

От Объединения работодателей:

ПЕЙСАХОВИЧ

- генеральный директор ГОБУ РМЭ «Лицей

Григорий Ефимович

ИШТРИКОВ

Сергей Вячеславович

АХМАДИШИН

Константин Аскарлович

КИСЕЛЕВА

Зоя Дмитриевна

ПИРОГОВА

Надежда Леонидовна

НИКИТИН

Вениамин Алексеевич

ЦАРЕГОРОДЦЕВА

Марина Александровна

Бауманский», председатель Объединения работодателей государственных учреждений образования Республики Марий Эл;
- директор ГОБУ РМЭ «Гуманитарная гимназия «Синяя птица» им.Иштриковой Т.В.»;
- директор ГОУ РМЭ "Савинская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья III,IV вида";
- директор ГОУ РМЭ "Косолаповская специальная (коррекционная) ООШ-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида";
- директор ГОУ РМЭ "Казанская специальная (коррекционная) ООШ-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида";
- директор ГОУ РМЭ "Семеновская специальная (коррекционная) ООШ-интернат для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья I,II и V вида";
- директор ГОУ РМЭ «Лицей им. М.В.Ломоносова».

Приложение № 9

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 Рукавицы комбинированные	1 2 4 пары
14.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1

		Ботинки кожаные	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 водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	1 Дежурный 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

Приложение № 10
к региональному отраслевому Соглашению по
учреждениям образования Республики Марий Эл на
2015-2017гг.

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 - полукомбинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги - перчатками теплостойкими из синтетического материала и наоборот, нарукавники пластиковые - нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

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

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

II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

8. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со статьей 215 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 организаций начального профессионального образования, студентам образовательных организаций 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 рабочих, 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 установленными сроками.

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 тренировки 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) _____	противогаза _____
или перевода в другое структурное _____	респиратора _____
подразделение _____	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

**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) гидрофильного действия	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»), тренер-преподаватель
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 (трудоу обучения)	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, 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, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель,	учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего

концертмейстер	профессионального образования, концертмейстер в учреждении дополнительного 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 профессиональной образовательной организации	учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
учитель общеобразовательного учреждения	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
мастер производственного обучения	преподаватель профессиональной образовательной организации
преподаватель профессиональной образовательной организации	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 сроком более 2-х лет.

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.

Приложение № 16
к региональному отраслевому Соглашению по учреждениям
образования Республики Марий Эл на 2015 - 2017 гг.

На основании п.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на должности педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования.

Вышеназванным педагогическим работникам, руководствуясь пунктом 9 «Общих положений» квалификационных характеристик и пунктом 23 Порядка аттестации, после получения соответствующей рекомендации с учетом мнения ВООПО работодатель вправе:

установить доплату не менее 50% ставки должностного оклада при наличии фонда оплаты труда образовательные организации;

СО Д Е Р Ж А Н И Е

I. Общие положения.....	Стр. 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 организаций 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 организаций 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. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений.....	70-73
Приложение № 10. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	74-81
Приложение № 11. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.....	82

Приложение № 12. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.....	83-84
Приложение № 13. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя	85-86
Приложение № 14. Перечень минимума необходимых работ (услуг) обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования.....	87
Приложение № 15. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации.....	88-93
Содержание.....	94-95