Министерство образования и науки Республики Марий Эл	**Объединение работодателей государственных образовательных 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

2015г.

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 – образовательные организации).

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.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

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

Марийская республиканская организация профсоюза работников народного образования и науки 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).

1.4. Стороны 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.

1.5. Стороны 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.

1.6. 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 образовательных организациях 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 образовательных организациях 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.

1.7. 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).

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

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и

дополнения рассматриваются 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 организациях действуют нормы, улучшающие права работников.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2017 года.

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

1.12. 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.

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

Министерство направляет текст настоящего Соглашения в подведомственные организации, а также органы, осуществляющие управление в сфере образования администраций муниципальных образований, организация Профсоюза - в территориальные и первичные организации Профсоюза.

1.13. 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 организаций, 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 дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций и организаций 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, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, 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.

2.2.8. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.2.9. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

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

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.

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

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

2.3.5. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

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.

2.4.3. 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.

2.4.4. 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.

2.4.5. 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 согласованные действия, направленные на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования и обучающихся в части:

3.1.1. Обеспечения компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат и компенсаций, в том числе мер социальной поддержки по оплате жилищно-коммунальных услуг, в размере, не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки;

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

3.1.3. Своевременного и полного выделению финансовых средств на осуществление деятельности для образовательных организаций всех типов.

3.1.4. Включения расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетных расходов.

3.15. Оказанию 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. 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 организаций, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

- 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 организаций по требованию организации Профсоюза обязуется выплачивать неустойку (пеня) 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 организации в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий аппарат;

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

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

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

- 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 организации.

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

3.3. Профсоюз обязуется:

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

- Оказывать содействие работодателям в разработке локальных актов по оплате труда, мерам социальной поддержки 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 локальных нормативных актов в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством;

- за обоснованностью изменения режима работы образовательной организации;

- за соблюдением действующего законодательства.

- Вносить требования проверяемым организациям 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 связанных 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.

3.4. Стороны совместно:

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

3.4.1. 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.

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

3.4.3. Содействуют 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.

3.4.5. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройстве выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

3.4.6. Содействуют 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».

3.5. Стороны рекомендуют:

3.5.1. 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;

подготовки нормативных правовых актов для своевременного выделения из бюджета Республики Марий Эл средств на

обеспечения работников образовательных организаций жильем, в том числе путем предоставления льготных кредитов.

полноценного финансирования на:

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

3.5.2. Работодателям при согласовании решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, 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 организации.

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 организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации 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 организаций из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. Руководители общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных организаций 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.

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

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

Порядок учета указанных оснований определяется коллективным договором, территориальным соглашением.

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

4.10.1. 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. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.10.2. 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).

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

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

4.10.5. 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.

4.11. 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).

4.12. 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.

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

4.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

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 здания и др.).

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

4.16. 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.

4.17. 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 организации, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы организации 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.

4.18. 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.

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

4.20. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, 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 организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

4.22. 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.

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

4.24. Руководители и педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.25. Стороны договорились обеспечить педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, а также педагогическим работникам, вышедшим на пенсию, право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

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 организаций 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 организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, 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 образовательной организации, которое является приложением к коллективному договору, руководствуясь положениями постановления Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», при определении:

порядка и условий оплаты труда работников образовательных организаций;

минимальных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

наименования, условий осуществления и размеров выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

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

вопросов оплаты труда педагогических работников;

порядка и условий почасовой оплаты труда;

условий оплаты труда, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации.

Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной 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;

5.2.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями 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.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (Приложение №2).

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

Работникам образовательных организаций в соответствии проведенной аттестацией рабочих мест и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4% согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда (приложение № 8).

Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

5.2.5. В соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

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

5.2.6. 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 организация определяет по согласованию с первичной профсоюзной организацией, что устанавливается коллективным договором и другими локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда.

5.2.7. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций имеющих интернаты, организаций 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.

5.2.8. 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.

5.2.9. 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 образовательной организации по инициативе муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, учредителей, а также по предписаниям Роспотребнадзора, Госпожнадзора.

5.2.10. Размер доплаты за классное руководство устанавливается образовательной организацией в процентном отношении к ставке заработной платы или в абсолютном значении. В случае установления указанной доплаты в абсолютном значении учитывается количество обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года (не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе). Установленная доплата начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций 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 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 образовательной организации.

5.6. Стороны договорились:

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

5.6.2. Добиваться установления единых базовой ставки и оклада.

Добиваться распространения размера минимальной заработной платы, установленной соглашением, заключенным между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей, 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. Рекомендовать руководителям образовательных организаций 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 организацию;

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

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

5.6.7. Производить повышения ставок (окладов) работников образовательных организаций республики в тех же размерах и те же сроки, что и для работников федеральных государственных организаций, в порядке, установленном Правительством Республики Марий Эл.

VI. Гарантии содействия занятости

Стороны договорились:

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

6.2. 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.

6.3. Подтверждают, что:

6.3.1. 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.

6.3.2. К массовому единовременному высвобождению относить:

а) ликвидацию организации;

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.

6.3.3. При прекращении деятельности образовательной организации вопрос о трудоустройстве работников решается совместно с учредителем, администрацией и профкомом, представляющим трудовой коллектив.

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

6.4. Министерство, работодатели:

6.4.1. 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 организаций 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.

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

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников 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.

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

6.5. 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 организаций;

- 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 организации.

VII. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

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

7.2. Педагогические работники, методисты и специалисты органов местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, постоянно проживающие в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и пенсионеры, ранее осуществлявшие педагогическую деятельность в сельской местности, поселках городского типа, пользуются социальной поддержкой по коммунальным услугам и другим льготам, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и Республики Марий Эл.

7.3. Молодым специалистам - выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу в государственные образовательные организации Республики Марий Эл и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, на педагогические должности, при условии переезда на постоянное проживание в сельский населенный пункт выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение.

Рекомендовать органам местного самоуправления городских округов и муниципальных районов принимать решения о выплате единовременного пособия на хозяйственное обзаведение молодым специалистам, поступившим на работу в образовательные организации.

7.4. 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 от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации Стороны договорились:

7.4.1. 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 (4месяца и более);

- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года;

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

- призыва в ряды Вооружённых сил России;

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник

был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации, оплата труда в таком случае осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

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

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

- при получении кандидатской и докторской степеней;

- членам республиканской аттестационной комиссии;

- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад;

В случае перевода педагогического работника на другую педагогическую должность по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью за работником сохраняется оплата труда.

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

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

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

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

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

Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории оплату труда производить по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.4.3. 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.

7.4.4. 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).

7.4.5. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы оплата труда производится по ранее имевшейся квалификационной категории до окончания срока её действия, 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.

7.4.6. 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 образовательной организации, 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.

7.4.7. Оплата труда педагогического работника в указанных случаях, устанавливается приказом руководителя образовательной организации по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.4.9. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н и п.23 Порядка аттестации может принять на работу на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.4.10. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с вышеназванным Порядком аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Министерства образования и науки Российской Федерации № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 3 декабря 2014 г., «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276».

7.5. 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.

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

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

7.7. 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.

7.8. Стороны рекомендуют 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.

7.9. 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.

VIII. Условия труда и социальные гарантии молодежи.

8.1. 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

8.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации 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 профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

8.3. 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.

8.4.Профсоюз совместно с Министерством и Работодателями 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;

привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучает опыт, совершенствует формы и методы работы с молодежью в организациях профсоюза;

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

8.5. 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.

8.6. 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 профессиональных образовательных организаций, поступающим на работу впервые;

вводит особые формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций 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.

IX. Механизм социального партнерства. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

9.1. 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.

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

9.2.1. 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;

9.2.2. 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 предоставляют имеющиеся транспортные средства, средства связи, а также другие улучшающие условия, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях, содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников 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.

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

9.2.4. 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;

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации 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.

9.2.6. Определить следующий механизм удержания и перечисления профсоюзных взносов:

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

9.2.6.2. Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится в централизованных бухгалтериях управлений (отделов) образования и в бухгалтериях организаций, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, в порядке, определённом частью первой пункта 9.2.6.1. 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.

9.2.6.3. Ежегодно, до 25 сентября, в порядке, определённом подпунктом 9.2.6.2. 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 учета в первичные организации в предыдущем месяце.

Централизованные бухгалтерии управлений (отделов) образования и бухгалтерии организаций, 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 образовательных организациях, 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;

9.2.6. 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.

9.2.7. 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.

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

9.3.1. 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 - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) профсоюзных органов в организации, 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;

9.3.2. 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 - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации 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.

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

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

9.4.1. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в состав профсоюзных органов, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского профессионального союза.

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

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Работодатели за счет средств организации 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 образовательной организации.

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.

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

9.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации 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.

9.8. 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 организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

9.9. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.9.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

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 организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

9.9.2. 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, организациям, 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.

9.9.3. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на региональном и территориальном уровнях.

9.9.4. 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 соответствие 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, организациям, 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.

9.9.5. Содействовать осуществлению в организациях 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 организаций должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

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

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

9.10. 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.

9.11. 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.

9.12. При определении рейтинга образовательных организаций, 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.

X. Улучшение условий и охраны труда

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

10.1.1. 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.

10.1.2. 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.

10.1.3. Разрабатывают и реализовывают отраслевую систему управления охраной труда.

10.1.4. 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.

10.1.5. 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.

10.1.6. 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.

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

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

10.1.9. На время приостановки работ в образовательной организации (кабинете, лаборатории, мастерских и т.п.) органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

10.1.10. 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.

10.1.11. 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.

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

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

10.2.2. Обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (приказ Минздавсоцразвития 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.

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

10.2.4. 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».

10.2.5. Формирования нормативной базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в отрасли, служб охраны труда и специалистов в органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и образовательных организациях.

10.2.6. Порядка предоставления времени отдыха и питания работников в процессе трудовой деятельности в соответствие со статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором организации, письмом Министерства просвещения

РСФСР от 16 февраля 1981 г. № 46-М «О порядке организации питания сотрудников общеобразовательных школ-интернатов, детских домов, специальных школ-интернатов для детей с дефектами умственного и физического развития, интернатов при школах с полным государственным обеспечением, санаторно-лесных школ, санаторных школ-интернатов, специальных школ для детей и подростков, нуждающихся в особых условиях воспитания, дошкольных учреждений».

10.3. Министерство совместно с Работодателями:

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

10.3.2. 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.

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

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

10.3.5. 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.).

10.3.6. Ежегодно (в течение первого квартала) информируют реском Профсоюза 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.

10.3.7. 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 организации 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.

10.3.8. 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;

10.3.9. 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;

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

10.3.11. 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.

10.4. Республиканская организация профсоюза:

10.4.1. 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 организациях, организует и проводит для них семинары.

10.4.2. 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.

10.4.3. 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.

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

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

10.4.6. 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:

10.4.7. Осуществляет общественный контроль за организацией питания работников и обучающихся в процессе трудовой и учебной деятельности.

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

10.4.9. 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 организаций.

10.4.10. 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.

10.4.11. 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.

10.4.12. 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.

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

10.4.14. 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.

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

10.5. 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.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

11.3. 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 № 7).

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

11.5. 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.

11.6. 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.

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

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

11.9. Стороны договорились, что Профсоюз осуществляет ведомственную регистрацию территориальных (районных) отраслевых соглашений и коллективных договоров организаций, находящихся в ведении Министерства, первичные профсоюзные организации которых входят в Общероссийский Профсоюз образования, анализ в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

11.10. 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.

Министр образования и науки Республики Марий Эл	Председатель Марийской республиканской организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации	Председатель республиканского объединения работодателей государственных образовательных учреждений Республики Марий Эл
Г.Н.Швецова	Л.В.Пуртова	Г.Е.Пейсахович

Приложение № 1
к региональному отраслевому Соглашению
на 2015 - 2017 годы.

ПЕРЕЧЕНЬ
нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда по образовательным организациям Республики Марий Эл.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
3. Закон Республики Марий Эл от 1 августа 2013 г. № 29-З «Об образовании в Республике Марий Эл»;
4. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» с дополнениями и изменениями;
5. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 20 декабря 2013 г. № 404 «Об утверждении нормативов для предоставления субвенций бюджетам городских округов и муниципальных районов» с дополнениями и изменениями;
6. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 24 апреля 2014 г. № 185 «О мерах по повышению средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Республики Марий Эл и муниципальных учреждений в Республике Марий Эл»;
7. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 19 мая 2014 г. № 243 «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Республике Марий Эл»;
8. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 июля 2013 г. № 224 «О программе «Поэтапное совершенствование системы оплаты труда в государственных учреждениях Республики Марий Эл на 2013-2018 годы»;
9. Нормативные документы муниципальных районов и городских округов, регулирующие оплату труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Приложение № 2
к региональному отраслевому
Соглашению на 2015 – 2017 годы.

Примерные показатели
эффективности деятельности педагогических работников
общеобразовательных организаций

п	Показатель	Критерий
1	2	3
1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период отметки «4» и «5», «зачет»
2.	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период отметку «неудовлетворительно»
3	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)
4.	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету; доля обучающихся, посещающих предметный факультатив и/или кружок по предмету
5.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, республиканского, районного уровня и уровня образовательной организации
6.	Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Уровень обучения: повышение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура
1	2	3
7.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)

8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в том числе организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи

	Показатель	Критерий
1	2	3
1.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	Количество организованных дополнительных проектов; доля обучающихся, участвующих в проектах
2.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие исследований о влиянии изучения предмета на получение предметных и личностных результатов
3.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Увеличение количества учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, контрольными мероприятиями промежуточной и итоговой аттестации; учет в итоговом оценивании надпредметных и личностных результатов; доля выпускников 9 классов государственных организаций осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, успешно сдавших итоговую аттестацию по трудовому обучению; доля выпускников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, продолживших обучение в профессиональных образовательных

		организациях
1	2	3
4.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, участвующих в государственно-общественном управлении группы (класса); доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования); наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями
5.	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Регулярность участия учеников в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.; доля обучающихся - победителей и призеров конкурсов, соревнований, проводимых на муниципальных, республиканском, федеральном и международном уровнях
6.	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс» и др.)	Наличие интегрированных межпредметных проектов по достижению индивидуальных образовательных результатов
7.	Участие педагога в разработке и реализации адаптированной образовательной программы	Разработка рабочих программ, ориентированных на достижение задач адаптированной образовательной программы образовательной организации и являющихся ее составной частью
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Охват обучающихся занятиями в спортивных секциях
9.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация дополнительной занятости социально неблагополучных детей в каникулярное и свободное от учебы время; вовлечение детей группы риска в общественно-полезную деятельность; реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей
10.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, республики); доля детей, занятых в таких организациях
11.	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления	Достижение показателей результативности реализации программы

	государственной услуги)	
1	2	3
12.	Методическая и инновационная деятельности педагогического работника	Количество выступлений на педсовете, методобъединениях; внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, муниципального образования, республики; количество проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий; участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других
13.	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет
14.	Организация работы с родителями и обучающимися по медицинскому сопровождению	Доля обучающихся, прошедших медицинское обследование и лечение в медицинских организациях
15.	Организация работы по предупреждению самовольных уходов обучающихся из образовательных организаций	Количество обучающихся (воспитанников) самовольно покинувших образовательную организацию
16.	Организация работы по передаче детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в замещающие семьи, возвращению к биологическим родителям	Количество детей - сирот, переданных в замещающие семьи, возврат биологическим родителям
17.	Организация постинтернатного сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Охват постинтернатным сопровождением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников организаций дополнительного образования

	Показатель	Критерий
1	2	3
1.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального набора); успешное освоение обучающимися

		дополнительных образовательных программ (по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля); организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся; участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (городского, республиканского, межрегионального, всероссийского, международного); организация исследовательской и проектной деятельности обучающихся: наличие и реализация авторской образовательной программы; организация культурно-досуговой деятельности обучающихся (учебные выезды, экскурсии); удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (по итогам проведенных независимых опросов, анкетирования); выбор выпускниками дальнейшего образования или будущей профессии по направлениям дополнительных образовательных программ профессиональной ориентации
1	2	3
2.	Обеспечения высокого уровня профессионального уровня профессионального мастерства	Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы детского объединения педагога); результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение; участие в исследовательской и опытно-экспериментальной работе; наличие обобщенного опыта; педагогическое сопровождение молодых педагогов; владение информационно-коммуникационными компетенциями; осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ
3.	Обеспечение доступности качественного образования	Реализация программ для обучающихся с особыми потребностями в образовании

		(дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети «группы риска»; реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки обучающихся, проявляющих выдающиеся способности в обучении
4.	Информационная открытость	Использование ресурсов информационных сетей (активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь); наличие публикаций в СМИ о деятельности педагога и его воспитанников; наличие собственного сайта педагога; ведение рубрики на сайте
5.	Участие в проектах с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	Участие в проектах, реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса
6.	Сохранение здоровья обучающихся	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий; отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности)
7.	Взаимодействие с родителями обучающихся	Организация и проведение собраний, встреч с родителями; планирование и реализация плана совместных мероприятий

Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных организаций

	Показатель	Критерий	
		преподавателя	мастера производственного обучения
1.	Динамика индивидуальных образовательных достижений, уровень освоения обучающимися учебных программ (по результатам промежуточной и итоговой аттестации)	Доля обучающихся, получивших «4» и «5» (зачет) по учебной дисциплине, междисциплинарному курсу за три предыдущих года и за отчетный период	Доля обучающихся, получивших, получивших «4» и «5» (зачет) по учебной практике за три предыдущих года и за отчетный период
2.	Участие и результаты участия обучающихся в	1. Количество обучающихся,	1. Количество обучающихся,

	олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	участвующих в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по профилю дисциплин. 2. Количество призовых мест по результатам участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по профилю дисциплин	участвующих в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по профессии (специальности). 2.Количество призовых мест по результатам участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях по профессии (специальности)
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1. Количество разработанных, утвержденных и апробированных программ. 2. Количество разработанных учебно-методических комплектов по образовательным программам	1. Количество разработанных, утвержденных и апробированных программ. 2. Количество разработанных учебно-методических комплектов по программам практики
1	2	3	4
4.	Проведение исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности	1. Наличие материалов по распространению передового педагогического опыта. 2. Количество разработанных учебно-методических, в т.ч. электронных, пособий по профилю дисциплины 3. Количество учебно-исследовательских работ (проектов) студентов, выполненных под руководством педагога	1. Наличие материалов по распространению передового педагогического опыта. 2. Количество разработанных учебно-методических, в т.ч. электронных, пособий по профилю профессии. 3. Руководство учебно-исследовательской работой студентов
5.	Эффективность внеурочной и воспитательной работы с обучающимися	1. Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мероприятий. 2. Снижение числа правонарушений, совершенных обучающимися «группы риска».	1. Сохранность контингента группы в течение учебного года. 2. Снижение числа правонарушений, совершенных обучающимися «группы риска». 3. Наличие (отсутствие)

		3. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность преподавателя	обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность мастера производственного обучения
6.	Участие в формировании контингента и трудоустройстве выпускников	1. Количество организованных профориентационных мероприятий. 2. Вклад в выполнение контрольных цифр приема. 3. Уровень трудоустройства выпускников курируемой группы	1. Количество организованных профориентационных мероприятий (выездов). 2. Выполнение контрольных цифр приема по профессии (специальности). 3. Уровень трудоустройства выпускников по профессии
1	2	3	4
7.	Взаимодействие с работодателями и социальными партнерами	1. Количество курсов, тем, модулей, разработанных с участием работодателей. 2. Количество рабочих учебных программ, согласованных с профильными предприятиями	1. Количество курсов, тем, модулей, разработанных с участием работодателей. 2. Количество программ практики, согласованных с профильными предприятиями. 3. Организация практики студентов на реальных рабочих местах
8.	Модернизация инфраструктуры образовательной организации	1. Оформление кабинета, лаборатории. 2. Участие в развитии ресурсного центра, других структурных подразделений	1. Оформление лаборатории, мастерской, полигона. 2. Участие в развитии ресурсного центра, других структурных подразделений. 3. Установка и

			освоение учебно-производственного оборудования
9.	Участие в развитии образовательной организации	1. Участие в реализации программы развития образовательной организации . 2. Участие в реализации платных образовательных услуг. 3. Участие в реализации образовательных программ в сетевом формате	1. Участие в реализации программы развития образовательной организации. 2. Участие в реализации платных образовательных услуг и развитии внебюджетной деятельности. 3. Участие в реализации образовательных программ в сетевом формате. 4. Участие в реализации дуальной формы обучения
1	2	3	4
10.	Уровень профессионального мастерства педагога	1. Повышение педагогического мастерства в различных формах. 2. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	1. Повышение педагогического мастерства в различных формах. 2. Участие в профессиональных конкурсах различного уровня

Примерные показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций

	Показатель	Критерий
1	2	3
1.	Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания в полном объеме
2.	Создание условий для осуществления уставной	Организация внутренней системы повышения квалификации, стажировка

1	2	3
	деятельности	Кадровая укомплектованность организации
		Создание условий для безопасного функционирования организации
		Высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся/сотрудников
		Комплексное обеспечение осуществления уставной деятельности (техническая оснащенность, укомплектованность библиотечного фонда и т.д.)
3.	Качество осуществления уставной деятельности	Функционирование системы государственно-общественного управления, социальное партнерство
		Сохранность контингента обучающихся/ воспитанников/ слушателей/ членов молодежных объединений
		Реализация моделей сетевого взаимодействия
		Наличие призеров и победителей регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, олимпиад профессионального мастерства, победителей соревнований, конкурсов всероссийского и регионального уровней
		Реализация дополнительных образовательных программ, в том числе направленных на работу с обучающимися с особыми потребностями в образовании
		Использование дистанционных технологий при осуществлении уставной деятельности
		Издание информационных, методических, аналитических материалов по результатам мониторинговых исследований, изучения и обобщения инновационного опыта
		Организация передачи детей на семейные формы воспитания
		Организация работы по предупреждению самовольных уходов воспитанников
		Трудоустройство выпускников в течение первого года после выпуска
4.	Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие нарушений законодательства при осуществлении уставной деятельности
		Отсутствие нарушений финансовой дисциплины
		Своевременное представление информации на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»

1	2	3
		Отсутствие обоснованных жалоб граждан
		Предоставление государственных услуг в электронном виде (ведение электронных дневников, наличие Интернет-приемной и др.)
		Привлечение дополнительных источников финансирования, в том числе спонсорских средств
5.	Участие в инновационной деятельности	Наличие у организации статуса инновационной площадки
		Участие в проектах всероссийского и регионального уровней, в сетевом взаимодействии с другими образовательными организациями
		Организация на базе организации мероприятий всероссийского и регионального уровней по распространению опыта

Приложение № 3

к региональному отраслевому
Соглашению на 2015-2017 годы

Положение
о порядке материального стимулирования руководителей государственных организаций Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл, работающих по новой системе оплаты труда

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

2. Настоящее Положение определяет порядок материального стимулирования руководителей государственных организаций, оплата труда которых регулируется постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл».

3. Материальное стимулирование руководителей казенных государственных организаций производится за счет средств, предусмотренных в бюджетных сметах организаций на соответствующий финансовый год. Материальное стимулирование руководителей бюджетных и автономных государственных организаций производится за счет средств, выделяемых на финансовое обеспечение государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

4. Материальное стимулирование руководителей государственных организаций включает в себя:

премию по итогам работы в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей образовательных организаций;

премию за выполнение особо важных и сложных заданий;

материальную помощь.

5. Выплаты, указанные в пункте 4 настоящего Положения, устанавливаются приказом Министерства образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство).

6. Премия по итогам работы устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей государственных

организаций по 100-балльной шкале оценки согласно приложению к настоящему Положению.

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

$$Пр = Sб * Nб,$$

где:

Пр - размер премии руководителя государственной образовательной организации за месяц,

Sб - стоимость 1 балла, определяемая Министерством;

Nб - количество баллов, полученных руководителем государственной организации в соответствии с установленной 100-балльной шкалой оценки.

8. С 1 января 2014 г. стоимость 1 балла установлена в размере 159 рублей.

9. Стоимость 1 балла изменяется Министерством в случаях:

индексации размеров базовых ставок (базовых окладов) в соответствии с принимаемыми Правительством Республики Марий Эл нормативными правовыми актами;

изменения размера бюджетных ассигнований, предусмотренных в республиканском бюджете Республики Марий Эл для финансового обеспечения выполнения государственного задания.

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

11. Решение о выполнении показателей эффективности работы руководителей государственных организаций по 100-балльной шкале оценки принимается экспертной комиссией по установлению группы по оплате труда и стимулированию руководителей государственных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл (далее - экспертная комиссия), созданной приказом Министерства, 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 экспертной комиссии. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Министерство ежемесячно издает приказ о премировании руководителей государственных организаций.

12. Выплата материальной помощи руководителям государственных организаций оказывается на основании его письменного личного заявления, в размере одного должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

При наличии экономии по фонду оплаты труда по решению министра образования и науки Республики Марий Эл в пределах фонда оплаты труда государственных организаций Республики Марий

Эл, находящихся в ведении Министерства, руководителям государственных организаций может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

при уходе на пенсию;

в связи с вступлением в брак, рождением ребенка;

в связи со смертью близких родственников;

в связи с необходимостью лечения.

Приложение №4
к Региональному отраслевому
соглашению на 2015-2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций

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.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций определяется с учетом режима деятельности образовательной организации (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательной организации) и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, 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 организаций, их заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации.

1.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации.

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 образовательной организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, 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 образовательной организации 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 образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательной организации, 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 образовательной организации 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 образовательная организация 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. № 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 организаций, преподавателей профессиональных образовательных организаций, 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.

Ш. 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 организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (образовательные организации, имеющие интернаты, детские дома), 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 не относятся.

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 образовательной организации 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 образовательной организации.

5.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации 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 организаций, осуществляющих обучение (организации, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых), образовательных организаций, выезжающих на летние дачи, 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 организации отдыха детей и их оздоровления и другие образовательные организации с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других организаций, 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 организации отдыха детей и их оздоровления, 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 образовательной организации, графиками работы, коллективным договором.

VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников образовательных организаций

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации 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 образовательной организации, так и за ее пределами.

7.2. В дошкольных образовательных организация (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 образовательной организации и иными локальными актами.

Приложение № 5
к региональному отраслевому
Соглашению на 2015-2017гг.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников образовательных организаций 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
на 2015-2017гг.

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

8 организаций (список прилагается).

Приложение № 7
к региональному отраслевому Соглашению
на 2015-2017гг.

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 образовательным организациям 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 организаций, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями по образовательным организациям;

- обсуждение проектов республиканских законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

- изучение опыта по заключению и реализации 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 образовательных организациях;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных 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.

С О С Т А В отраслевой трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений

От работников:

ПУРТОВА Людмила Васильевна	- председатель Марийской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
ГЛАЗЫРИНА Ирина Александровна	- заведующий организационно-экономическим отделом республиканской организации Профсоюза;
КИСЕЛЕВА Надежда Николаевна	- председатель Йошкар-Олинской городской организации Профсоюза;
МИХЕЕВА Галина Ильинична	- председатель Волжской территориальной организации Профсоюза;
КРЕСТЬЯННИКОВА Светлана Александровна	- учитель МОБУ «Средняя общеобразовательная школа № 29 г. Йошкар-Олы»;
САМИГУЛЛИНА Зульфия Зинатовна	- председатель Мари-Турекской районной организации Профсоюза;
СМИРНОВ Олег Никонович	- учитель МОБУ «Нурминская средняя общеобразовательная школа»;
ЛЕЖНИНА Татьяна Леонидовна	- председатель первичной профсоюзной организации ГОУ СПО Республики Марий Эл «Оршанский педагогический колледж им. И.К.Глушкова»;
ВАНЮШИНА Марина Анатольевна	-юрист, главный правовой инспектор труда республиканской организации Профсоюза

От Правительства Республики Марий Эл, в лице Министерства образования и науки Республики Марий Эл:

ШВЕЦОВА Галина Николаевна	- министр образования Республики Марий Эл;
ГУСАКОВА Надежда Вениаминовна	- первый заместитель министра;
ИВАНОВ Александр Васильевич	- заместитель министра;

АХМАДГАЗИЗОВА Рядина Каримулловна	- заместитель министра;
ЗАЙЧИКОВА Татьяна Геннадьевна	- начальник отдела финансов и социально-экономической политики;
МАСЛЕННИКОВА Ирина Александровна	- начальник отдела технического надзора за капитальным строительством;
ЯРУТКИНА Фаина Сергеевна	- начальник отдела профессионального образования;
КОРОТКОВА Марианна Петровна	- ведущий специалист- эксперт управления правовой и кадровой работы
МАЙКОВА Ольга Михайловна	- начальник управления общего и дошкольного образования

От Объединения работодателей:

ПЕЙСАХОВИЧ Григорий Ефимович	- генеральный директор ГАОУ Республики Марий Эл «Лицей Бауманский», председатель Объединения работодателей государственных учреждений образования Республики Марий Эл;
КАМАЛИЕВ Нуртдин Загрутдинович	- директор ГБПОУ Республики Марий Эл «Строительно-промышленный техникум», председатель Ассоциации учреждений профессионального образования Республики Марий Эл
ИШТРИКОВ Сергей Вячеславович	- директор ГБОУ Республики Марий Эл «Гуманитарная гимназия «Синяя птица» им. Иштриковой Т.В.»;
КИСЕЛЕВА Зоя Дмитриевна	- директор ГБОУ Республики Марий Эл "Косолаповская школа-интернат ";
ПИРОГОВА Надежда Леонидовна	- директор ГБОУ Республики Марий Эл "Казанская школа-интернат";
ЦАРЕГОРОДЦЕВА Марина Александровна	- директор ГБОУ Ре5спублики Марий Эл «Лицей им. М.В.Ломоносова».
ДОЛГОРУКОВА Наталья Михайловна	- директор ГБОУ СПО Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский техникум сервисных технологий»
ДЕРЕВЯНКО Наталья Аркадьевна	- директор ГБОУ ДОД Республики Марий Эл «Дворец творчества детей и молодежи»
ГАЗИЗОВА Халида Галимулловна	ГБОУ Республики Марий Эл «Лицей-интернат п. Ургакш Советского района»

Приложение № 8
к региональному отраслевому Соглашению
на 2015-2017гг.

Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда

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

1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.

1.2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.

1.3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.

1.4. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.

1.5. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.

1.6. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.

1.7. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

1.8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.9. Чистка котлов в холодном состоянии.

1.10. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВСЧ.

1.11. Вывоз мусора и нечистот.

1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

1.13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.15. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,

1.17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

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

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

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

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

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

1.23. Работа на типографских и линотипных машинах.

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

1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

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

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

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

1.31. Зарядка аккумуляторов.

1.32 Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.

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

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

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

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

1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

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

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

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

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

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

1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

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

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

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

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

1.48. Работы с применением ядохимикатов.

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

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

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

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

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

1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.55. Вывозка древесины на лесозаготовке.

1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.57. Работа с эпоксидной смолой.

1.58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.59. Сверление пневмоинструментом.

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

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

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

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

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

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

1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

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

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

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

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

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

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

Приложение № 9
к региональному отраслевому
Соглашению на 2015-2017гг.

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

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

Приложение № 10
к региональному отраслевому
Соглашению 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 пластикатовые - 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 организаций, студентам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми 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 установленные сроки.

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

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

III. Порядок пользования средствами индивидуальной защиты

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Лицевая сторона личной карточки

Личная карточка N
учета выдачи средств индивидуальной защиты

Фамилия _____
Имя _____ Отчество _____
Табельный номер _____
Структурное подразделение _____
Профессия (должность)_____
Дата поступления на работу _____
Дата изменения профессии (должности)
или перевода в другое структурное
подразделение _____

Пол _____
Рост _____
Размер:
одежды _____
обуви _____
головного убора _____
противогаза _____
респиратора _____
рукавиц _____
перчаток _____

Предусмотрено по Типовым отраслевым нормам

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

Руководитель структурного
подразделения

Оборотная сторона личной карточки

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

Приложение № 11
к региональному отраслевому
Соглашению на 2015-2017гг.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

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

Приложение № 12
к региональному отраслевому
Соглашению на 2015-2017гг.

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 образовательным организациям Республики Марий Эл, районными (городскими) 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 образовательных организациях 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.

Приложение № 13
к региональному отраслевому
Соглашению на 2015-2017гг.

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 образовательных организациях 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.

Приложение № 14
к региональному отраслевому Соглашению на 2015-2017гг.

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 организациях 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.

Приложение № 15
к региональному отраслевому Соглашению
на 2015 - 2017 гг.

Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

подать заявление 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. Оплата труда педагогическим работникам в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория

В соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 3 декабря 2014 г., «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом

Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276» (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 образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также из организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, 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 организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
методист	старший методист
старший методист	методист
инструктор - методист	старший инструктор - методист
старший инструктор-методист	инструктор – методист
преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по

	физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии (трудового обучения)	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель
учитель музыки	преподаватель детской музыкальной

общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, концертмейстер организации дополнительного образования
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 общеобразовательной организации
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
мастер производственного обучения	преподаватель профессиональной образовательной организации
преподаватель профессиональной образовательной организации	мастер производственного обучения

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

С О Д Е Р Ж А Н И Е

I. Общие положения……..... 1-3

II. Обязательства представителей сторон Соглашения……... 3-6

III. Обязательства в области экономики и управления образованием…..... 6-9

IV. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха …….. 9-14

V. Оплата труда……..... 15-19

VI. Гарантии содействия занятости…… 19-21

VII. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации……. 21-26

VIII. Условия труда и социальные гарантии молодежи ……..... 26-28

IX Механизм социального партнерства. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза……..... 28-34

X. Улучшение условий и охраны труда……..... 35-40

XI. Контроль за выполнением Соглашения……..... 40-41

Приложение № 1. Перечень нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда по образовательным организациям Республики Марий Эл..... 42

Приложение № 2. Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников ……... 43-53

Приложение № 3. Положение о порядке материального стимулирования руководителей государственных организаций Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл, работающих по новой системе оплаты труда …….. 54-56

Приложение № 4. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций……... 57-63

Приложение № 5. Перечень профессий и должностей работников образовательных организаций Республики Марий Эл, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск…….. 64-65

Приложение № 6. Образовательные организации, работники которых не делегировали Профсоюзу право заключить Соглашение и на которых не распространяется его действие……..... 66

Приложение № 7. Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений …….. 67-71

Приложение № 8. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда…..... 72-75

Приложение № 9. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений……. 76-79

Приложение № 10. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты ……..... 80-87

Приложение № 11. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи……. 88

Приложение № 12. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права…… 89-90

Приложение № 13. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя ……..... 91-92

Приложение № 14. Перечень минимума необходимых работ (услуг) обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования……... 93

Приложение № 15. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации…… 94-98

Содержание…….. 99-100