

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Большепаратская средняя общеобразовательная школа»

425016 Республика Марий Эл, Волжский район, с.Новые Параты,
ул.Коммунистическая, д.102, т.65046, e-mail: bolschool@mail.ru, сайт:
<http://edu.mari.ru/mouo-volzhs kij/sh3/default.aspx>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального образовательного учреждения
«Большепаратская средняя общеобразовательная школа»
Волжского муниципального района Республики Марий Эл
на 2021 – 2024 годы

Уд. Коммунистическая д. 102 Утвержден на общем собрании работников сайт
« 01 » апреля 2021 года, протокол № 3

Подписан сторонами

От работодателя:

От работников:

Директор МОУ «Большепаратская средняя
общеобразовательная школа»

Гордеева В.Ф.

(подпись, Ф.И.О.)

МП 01 апреля 2021г.

(дата)

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Большепаратская
средняя общеобразовательная школа»

Леонтьева Н.В.

(подпись, Ф.И.О.)

МП 01 апреля 2021 г.

(дата)

с.Новые Параты

2021

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения города Волжска и
Волжского района»

Регистрационный номер 739
от « 01 » апрель 20 21 г.

Ответственное лицо:
А.К. Рилеева
(должность, подпись) (Ф.И.О.)

СО Д Е Р Ж А Н И Е

Содержание	Стр.
I Общие положения	5-7
II Развитие социального партнерства	7-9
III Трудовые отношения	9-12
IV Рабочее время и время отдыха	12-18
V Оплата труда и нормы труда	18-25
VI Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	15-27
VII Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации	27-31
VIII Условия труда и социальные гарантии молодежи	31
IX Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза	31-35
X Улучшение условий и охраны труда	35-37
XI Заключительные положения. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон	37-38
Приложение №1. Перечень нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников муниципальных образовательных организаций.	39-40
Приложение №2. Положение об особенностях регулирования рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных учреждений.	41-50
Приложение №3. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года	51-52
Приложение №4. Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Волжского муниципального района.	53-73
Приложение №4.1. Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений.	74-75
Приложение №5. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при подготовке и проведении аттестации	76-78
Приложение №6. Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре.	79
Приложение №7. Правила обеспечения работников специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.	80-84
Приложение №8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной	85-88

защиты работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	
Приложение №9. Нормы и условия бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.	89
Приложение №10. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в зависимости от класса (степени) условий труда, которые установлены по результатам спецоценки.	90
Приложение №11. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам в размере от 4 % до 12 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).	91-92
Приложение №12. Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных условий и размере выплат за работу в этих условиях.	93-96
Приложение №13. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	97-98
Приложение №14. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	99-100
Приложение №15. Соглашение по ОТ	101-104

**Условные обозначения,
применяемые в тексте настоящего КД**

Территориальная организация Профсоюза – Волжская территориальная организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Волжская территориальная организация Общероссийского Профсоюза образования

Комиссия - комиссия по регулированию социально – трудовых отношений

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

КД – коллективный договор

ТД – трудовой договор

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка

МОУ – муниципальное общеобразовательное учреждение «Большепаратская средняя общеобразовательная школа» (бюджетное учреждение)

Работодатель – непосредственно работодатель МОУ «Большепаратская средняя общеобразовательная школа» (образовательное учреждение).

ЛНА – локальный нормативный акт

ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между первичной профсоюзной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и руководителем муниципального образовательного учреждением «Большепаратская средняя общеобразовательная школа» Волжского муниципального района на 2021 – 2024 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл, Региональным отраслевым соглашением, Волжским территориальным отраслевым соглашением.

1.2. Настоящий КД заключен с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально - экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательной организации.

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

1.3. Сторонами КД являются:

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Большепаратская средняя общеобразовательная школа» Волжского муниципального района (далее - МОУ) работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – руководителя учреждения Гордеевой Валентины Федоровны. и первичная профсоюзная организация,

Первичная профсоюзная организация МОУ «Большепаратская средняя общеобразовательная школа» народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представляющая интересы работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации Леонтьевой Натальи Владимировны.

1.4. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Общероссийского Профсоюза образования в лице её выборных органов (председателя, профкома) как единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени.

1.5. Стороны обязуются не включать в КД правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и КД, указанными в п. 1.1. настоящего КД.

1.7. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым

законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права. В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей, могут устанавливаться:

льготы и преимущества для работников;

условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами;

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО) могут заключить иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших ВОППО на предоставление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Представители КД участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективного диалога, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению КД с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

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

Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами КД и их представителями (комиссией).

1.9. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, 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 и оформляются приложением к КД, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников на собрании трудового коллектива.

В случае принятия работодателем решений, ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим КД, нормы КД не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего КД в образовательной организации действуют нормы, улучшающие права работников.

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

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

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

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

1.12. КД, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в ГКУ Республики Марий Эл ЦЗН г. Волжска и Волжского района. Текст КД после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МОУ «Большепаратская средняя общеобразовательная школа».

II. Развитие социального партнерства

В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

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

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

2.3. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договоров в организации.

Осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования в организации.

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

2.5. Обеспечивать участие представителей Сторон КД при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием КД и его выполнением.

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

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

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

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

привлечение работников к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

установление графика сменности (ст.103 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);

привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

установление ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст.116 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), системы доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования (ст.135 ТК РФ);

установление формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);

установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);

установление размера повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);

применение или снятие дисциплинарного взыскания (ст.193, 194 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст.196 ТК РФ);

утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ).

Также принимать по согласованию с ВОППО локальные нормативные акты, регулирующие:

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

принятие положений о дополнительных отпусках;

изменение условий труда работников.

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

2.9. Освещать на официальном сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения КД.

2.10. Работодатель содействует участию по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом. (Приложение №13).

III. Трудовые отношения

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

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

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

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что трудовой договор с работником организации заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

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

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

3.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника, должностной инструкцией.

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

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

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Стороны подтверждают, что к изменениям организационных и технологических условий труда не относится недостаточное финансирование образовательной организации, в том числе средств на оплату труда.

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

(группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям¹.

3.5. Руководитель организации, их заместители, руководитель структурного подразделения и другие работники 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 Отдела образования, включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования), осуществляется в установленном порядке и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Педагогическим работникам, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, имеющим квалификационную категорию, при приеме на работу не устанавливается испытание при приеме на работу, кроме оснований, либо успешно прошедшим ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

¹ Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 мая 2020 г. NN ВБ-1107/08, 235

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

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

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

переезд работника на новое место жительства;

зачисление в образовательную организацию;

выход на пенсию;

установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора;

необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

в других случаях, предусмотренных коллективным договором организации.

3.11.1. Перевод работника на дистанционную работу оформляется распорядительным актом руководителя организации, в котором оговариваются условия дистанционной работы и сроки ее выполнения. Распорядительный акт о переводе работника на дистанционную работу издается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

Условия дистанционной работы и сроки ее выполнения, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору, могут согласовываться сторонами путем обмена электронными документами.

В качестве места заключения дополнительного соглашения указывается место нахождения работодателя.

На период перевода работника на дистанционную работу за ним сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, действующие у работодателя, включая уровень заработной платы.

При введении на территории Республики Марий Эл режима повышенной готовности работникам, должностные обязанности которых не могут исполняться дистанционно, устанавливается поочередный график выхода на работу с соблюдением санитарно-эпидемиологических требований.

Дни, не включенные работодателем в поочередный график выхода на работу, являются для работников нерабочими днями с сохранением заработной платы.

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

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

Увольнение указанных выше работников, по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения производится только с учетом мотивированного мнения ВОППО. (Приложение №14).

3.14. Работодатель:

Принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

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

3.15. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации², работодатель:

3.15.1. Определяет конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах и должностных инструкциях.

² Рекомендации Центрального Совета Профсоюза по регулированию в отраслевых соглашениях и коллективных договорах вопросов составления и заполнения педагогическими работниками документации от 14 июня 2019 г. № 360

3.15.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими договоренностями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования:

рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08);

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

разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

3.15.3. Предусматривать в должностных инструкциях и трудовых договорах работников закрепление следующих положений:

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

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

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

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

3.15.4. Предусматривать в коллективных договорах организаций необходимость принятия локальных нормативных актов об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иных документах, связанных с составлением и заполнением

педагогическими работниками документации, по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

3.16. В целях регламентации норм профессиональной этики педагогических работников организаций работодатель:

3.16.1. При разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников организации руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение об этике)³;

3.16.2. Предусмотреть в коллективных договорах организаций принятие локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников, разработанных с учетом Положения об этике, по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций;

3.16.3. Размещать локальные нормативные акты о нормах профессиональной этики педагогических работников, разработанных с учетом Положения об этике, на официальных сайтах организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны исходят из того, что: при определении режима рабочего времени и времени отдыха работодатели руководствуются российским законодательством о труде, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим КД. (Приложение №2).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601).

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

³ Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза Образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484

улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций устанавливается на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536).

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

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

а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или)

индивидуальным планом, -методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

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

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

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

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

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

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

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

4.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки) определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа № 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени руководителей организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4.9. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

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

При учебной нагрузке до 26 часов предоставляется учителям 1-11 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

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

Другим работникам организаций ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

4.12. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и ВОППО, оформленного в письменной форме. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

При переносе отпуска преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска предоставляется работнику.

4.13. 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.

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

4.15. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

Перечень категорий работников, 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.

4.16. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.

4.17. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, престарелыми родителями, смерть членов семьи и другие уважительные причины):

- в связи с рождением и усыновлением ребенка – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы ребенка (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим инвалидам – 4 дня;
- не освобожденному председателю ППО, членам профкома – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60 лет) – 1 день;
- при ликвидации аварии в доме при предоставлении справки из МЧС – 3 день.

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

4.19. Педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Минобрнауки России. (Приложение №3).

V. Оплата труда и нормы труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия КД 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 в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по:

упорядочению структуры заработной платы работников, обеспечивающей путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, на значительное увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с тем, чтобы их размеры в структуре заработной платы работников образования составляли не ниже 70 процентов;

содействию реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.2. Стороны подтверждают, что:

5.2.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами по согласованию с ВОППО в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организации, 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, Положением об оплате труда работников организации, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя. (Приложение № 1).

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с ВОППО и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.2.2. Работодатель с учетом мнения ВОППО:

Разрабатывает Положение об оплате труда работников организации (далее – Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному договору, руководствуясь постановлением администрации Волжского муниципального района от 27 июля 2012 года №615 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Волжского муниципального района», включающее в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальный размер ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Предусматривают в Положении об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров (окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазон «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) – 1,15; кандидат -1,2; доктор наук – 1,25;

дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда). (Приложение №4).

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

Распределение премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утвержденных организацией с учетом мнения ВОППО, на основании показателей. (Приложение № 4.1).

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

Работникам организации в соответствии проведенной аттестацией рабочих мест и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4% согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда. (Приложение № 11, №12).

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

При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ. (Приложение №10).

5.3.5. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

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

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

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

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

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

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

5.3.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

За каждый час работы в вечернее время (с 18 до 22 часов) устанавливать повышенную оплату труда до 20% педагогическим работникам, занятым регулярной преподавательской (педагогической) работой по расписанию занятий с детьми при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.3.8. Работа привлеченных работников в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

5.3.9. Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в т.ч. при временном закрытии, приостановке деятельности организации по инициативе учредителя, Отдела образования, осуществляющих управление в сфере образования, а также по предписаниям федеральных контрольно-надзорных органов.

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

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

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

5.4. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается ежегодно учредителем дополнительным соглашением к ТД в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с нормативно-правовыми документами по оплате труда работников образования. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем на основе положения, принятого с учётом мнения выборного органа Волжским территориальным комитетом Общероссийского Профсоюза образования.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем ОУ на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения с учётом их квалификации и объёма выполняемой работы. Компенсационные, стимулирующие и иные (материальная помощь) выплаты устанавливаются в соответствии с действующим в ОУ положением, принимаемым руководителем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю, заместителям руководителя производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств ОУ на соответствующий финансовый год.

5.4.1. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя организации устанавливаются на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения ВОППО.

5.4.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8 .

5.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц – 11 и 26 числа текущего месяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Согласно части 5 ст. 136 ТК РФ работникам за первый месяц работы после заключения ТД с

работодателем заработная плата выплачивается в те же сроки пропорционально отработанному времени.

Заработную плату по соглашению Сторон ТД перечислять на указанный работником счёт в банке (банковскую карту).

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.7. 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 1/150 действующей на этот день ключевой ставки 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.

5.8. Совместным решением работодателя и ВОППО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №4).

5.9. Стороны договорились:

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

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

5.9.3. При нормировании и оплате труда уборщиков служебных помещений использовать норму из расчета 1 штатная единица на каждые 500 квадратных метров убираемой площади.

Оплату труда производить за фактически убираемую площадь исходя из установленного в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих базового оклада за норму убираемой площади.

При расчете заработной платы применять поправочные коэффициенты к окладу работника за особые условия труда:

- уборка (мытьё) панелей, дверей, окон, лестничных маршей и площадок, служебных и классных (групповых) помещений с мебелью – 1,4;
- уборка санитарно-гигиенических помещений – 1,1 (за каждое).

- 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).

5.9.4. На срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, с целью поддержки молодых педагогических производится надбавка в размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны КД договорились:

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

6.1.3. Критериями массового увольнения работников в отрасли считать:

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

сокращение численности или штата работников организаций в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

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

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

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

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

6.3. Стороны совместно:

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

6.3.2. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности или штата работников.

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

6.4. Работодатель с учетом мотивированного мнения ВОППО:

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

6.4.2. Предупреждает работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы.

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

6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

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

работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

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

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

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

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

6.5. Руководитель по:

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

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

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

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

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

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, специалисты государственной и муниципальной систем образования, постоянно проживающие в сельских населённых пунктах, посёлках городского типа и пенсионеры, ранее осуществляющие педагогическую деятельность в сельской местности, посёлках городского типа, пользуются социальной поддержкой по коммунальным услугам и другим льготам, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл.

7.3. Молодым специалистам – выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу в образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, на педагогические должности, при условии переезда на постоянное проживание в сельский населённый пункт выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение (постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 февраля 2017 г. №64).

7.4. Аттестацию педагогических работников осуществлять в строгом соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации).

Стороны договорились:

7.4.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу на срок, соответствующий продолжительности отпуска;

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

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

завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

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

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

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

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

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

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

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

б) к заявлению в обязательном порядке прикладывается ходатайство выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

г) приказ передается в бухгалтерию.

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

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

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

7.4.6. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности независимо от срока награждения (присвоения) (Приложение № 6);

- победители, призеры (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства⁴;

- педагогические работники, преподаватели, мастера производственного обучения, подготовившие в межаттестационный период победителей Всероссийских олимпиад обучающихся, победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства регионального, межрегионального, международного (WorldSkillsRussia) уровней.

Аттестация названных выше педагогических работников проводится

⁴ Образовательный портал Республики Марий Эл /Общее и дошкольное образование /ФГОС /Конкурсы профессионального мастерства (<http://edu.mari.ru/school/DocLib3/Forms/AllItems.aspx>).

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

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

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

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

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

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

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

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. № 505

7.4.13. При рассмотрении вопроса о представлении работников организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение ВОППО.

7.5. 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.

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за реализацией пенсионных прав работников.

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

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

7.7. Профсоюз:

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

оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений

и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основе личного заявления.

7.8. Педагогические работники образовательных организаций (далее - педагогические работники) привлекаются по решению уполномоченных органов исполнительной власти к участию в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее - ГИА-9) и среднего общего образования (далее - ГИА-11) по согласованию с работодателем⁵.

7.8.1. Педагогические работники, привлекаемые по решению уполномоченных органов исполнительной власти к проведению ГИА-9 и ГИА-11, освобождаются от основной работы на период их проведения с предоставлением им гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством об образовании, законодательством о социальном обеспечении.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА-9 и ГИА-11 выплачивается всем педагогическим работникам, освобождаемым от основной работы на период проведения ГИА-9 и ГИА-11, осуществляющим функции лиц, ответственных за подготовку и проведение ГИА:

⁵ Письмо Министерства просвещения РФ от 4 февраля 2020 г. № ВБ-175/08 «О методических рекомендациях по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА»

- 1) организаторам пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ) в аудитории;
- 2) организаторам ППЭ вне аудитории;
- 3) членам государственной экзаменационной комиссии;
- 4) членам конфликтной комиссии;
- 5) членам предметных комиссий по соответствующим учебным предметам;
- 6) техническим специалистам;
- 7) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- 8) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;
- 9) экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии;
- 10) ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;
- 11) руководителям ППЭ;
- 12) представителям образовательных организаций, сопровождающим обучающихся.

Участие работников (в том числе педагогических) в проведении ГИА-9 и ГИА-11 без освобождения от основной работы на период их проведения (например, в дни недели, свободные для соответствующих педагогических работников от работников от проведения учебных занятий по расписанию) осуществляется по договору возмездного оказания услуг, заключение которого регулируется в статье 779 Гражданского кодекса Российской Федерации.

7.8.2. В случаях, предусмотренных законодательством, педагогические работники в образовательных организациях вправе отказаться от участия в проведении ГИА-9 и ГИА-11 при наличии уважительных причин, а именно:

- по состоянию здоровья, подтверждённому медицинскими документами;
- по достижении возраста 65 лет;
- в связи с уходом за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;
- на основании листка нетрудоспособности в связи с уходом за больным родственником;
- при наличии у женщины детей в возрасте до трех лет;
- в связи со смертью близкого родственника;
- по другим уважительным причинам, подтвержденным документально.

7.8.3. Участие педагогических работников в проведении репетиционных экзаменов (тренировочных тестированиях), целью которых

является оценка качества подготовки выпускников общеобразовательных организаций к прохождению ГИА-9 и ГИА-11, не входит в их непосредственные должностные обязанности и может осуществляться с их письменного согласия и (или) на условиях дополнительной оплаты, и предоставления дополнительного отпуска, определяемых коллективными договорами, соглашениями.

VIII. Условия труда и социальные гарантии молодых специалистов

8.1. В целях сохранения развития потенциала системы образования района, 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 работники, впервые окончившие образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

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

8.4. Профсоюз совместно с работодателем содействуют:
привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

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

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

IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, её выборных органов (председателя, профкома) определяются ТК РФ, ФЗ от

12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых – федерального, регионального, территориального - соглашений, устава учреждения, настоящего КД.

Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, установленные российским законодательством, способствовать её деятельности и не препятствовать её функционированию.

9.2. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Принимать решения, ЛНА с учетом мотивированного мнения ВОППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ. Согласовывать с профкомом:

9.3.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

9.3.2. Привлечение к сверхурочным работам (часть 3 ст. 99 ТК РФ);

9.3.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

9.3.4. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

9.3.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.3.6. Систему оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 135, 144, ТК РФ);

9.3.7. Применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

9.3.8. Сокращение штата или численности работников; массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.3.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

9.3.10. Утверждение ПВТР (ст. 190 ТК РФ);

9.3.11. Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

9.3.12. Составление и утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

9.3.13. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

9.3.14. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

9.3.15. Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

9.3.16. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

9.3.17. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.4. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, совещаний в согласованное время, выделять для этой цели безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, а также помещения для хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы с членами Профсоюза, место для размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное 1% бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы на условиях, определенных территориальным и региональным отраслевым соглашениями.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на централизованный счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель признаёт гарантии ППО (председателя, заместителей председателя, членов профкома):

9.6.1. Работникам, выполняющим дополнительную (неаудиторную) работу по регулированию социально-трудовых отношений сотрудников и входящих в состав ППО, устанавливать за счет средств учреждения ежемесячные компенсационные выплаты в размере 20% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на условиях, определенных Положением по оплате труда (Приложение № 4).

9.6.2. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия органа, членами которого они являются, а председатель первичной профсоюзной организации или его заместители – без согласия

вышестоящего выборного профсоюзного органа – президиума Волжского территориального комитета Профсоюза.

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

9.6.3. Увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением (в том числе по пунктам 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ), а равно изменение обязательных 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.), допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

9.6.4. Работников, избранных в состав профсоюзных органов, освобождать от выполнения трудовой функции с сохранением среднего заработка на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе вышестоящих выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинаров, совещаний и других мероприятиях периодичностью не чаще одного раза в месяц и не более 12 дней в календарном году;

9.6.5. Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий не допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ), без соблюдения порядка, установленного ст. 374 ТК РФ;

9.6.6. Обеспечивать предоставление других гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД (ст. 374, 376 ТК РФ).

Стороны пришли к согласию, что работодатель обязуется:

9.7. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Содействовать организации правового просвещения работников в режиме работы учреждения.

9.9. По согласованию с профкомом включать представителей профсоюзной организации в состав органов самоуправления, советов,

комиссий учреждения по тарификации, по установлению работникам компенсационных и стимулирующих выплат, по оценке эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионному обеспечению, награждению и других комиссий.

9.10. При принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций, положений), учитывать мотивированное мнение ППО в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.11. Предоставлять руководителю ППО или его представителю возможность участия в работе коллегиальных органов управления ОУ, оперативных совещаниях.

Предоставлять возможность профкому, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий КД, соглашений, обеспечения здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.12. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, другие должностные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Х. Улучшение условий и охраны труда

10.1. В соответствии с разделом X ТК РФ 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.

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

10.1.4. 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.

10.1.5. 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. Работодатель:

10.2.1. Придерживается Федеральных законов:

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

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»;

10.2.2. Приказов:

Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложения № 7, № 8, №9);

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

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

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

10.2.3. В соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

10.2.4. Разрабатывает и утверждают порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников отрасли.

10.2.5. В целях повышения статуса структурного подразделения охраны труда организация предоставляет дополнительные площади для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной техникой и другими современными средствами обучения.

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

12.2.5. Предусматривает средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. (Приложение № 15).

10.3. Работодатель организует за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, других обязательных медицинских осмотров, обучение санминимуму, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

10.3.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

10.3.2. Принимает 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».

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

10.3.4. Согласовывает сроки проведения специальной оценки условий труда для организации.

10.3.5. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по

сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11. В целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс вне места нахождения работодателя с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, Стороны работодатель:

вносит изменения в Правила внутреннего трудового распорядка организации в части выполнения работниками трудовых функций за пределами организации работодателя. На основании изменений, внесенных в ПВТР, а также с учетом ст. 57 Трудового кодекса РФ, заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, осуществляющими дистанционную работу, на время введенного режима работы;

знакомит работников, осуществляющих трудовую функцию дистанционно, осуществлять в соответствии с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными работодателем;

любое повреждение здоровья работника, осуществляющего трудовую функцию дистанционно, повлекшее временную или стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, расследует в соответствии с положениями ст. 227-231 Трудового кодекса РФ в порядке, установленном постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73;

в случае получения информации о несчастном случае с дистанционным работником незамедлительно связывается с пострадавшим и проводит расследование (дистанционно), а также информирует

о несчастном случае органы и организации в установленном законодательством порядке.

XI. Заключительные положения. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Настоящий КД заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания. Стороны договорились не позднее трёх месяцев до истечения срока действия настоящего КД начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД направляет КД с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью, в орган по труду для уведомительной регистрации. Профком регистрирует КД в те же сроки в вышестоящем профсоюзном органе (Волжский территориальный комитет Профсоюза).

11.3. Текст КД со всеми приложениями работодатель доводит до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и направляет:

11.3.1. В бухгалтерию (приложение № 4«Положение об оплате труда») – для предоставления работникам необходимых льгот, гарантий и компенсаций;

11.3.2. В кадровую службу (секретарю) – для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников;

11.3.3. В профсоюзный комитет – для контроля выполнения КД.

11.4. Стороны представляют друг другу необходимую информацию о выполнении условий КД не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему КД или в связи с ним, разрешать путем переговоров и по согласованию сторон.

11.5. Текущий контроль выполнения настоящего КД осуществляет Комиссия, созданная на равноправной основе из представителей работодателя и работников, которая:

11.5.1. Разрабатывает ежегодно план мероприятий по реализации настоящего КД с указанием конкретных сроков и ответственных лиц;

11.5.2. Два раза в год готовит отчёт о ходе выполнения КД;

11.5.3. Организует рассмотрение хода выполнения КД: по итогам полугодия - на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета, по итогам года – на общем собрании работников;

11.5.4. Проводит организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий КД. Разъясняет работникам условия КД, разрешает конфликты по применению (нарушению) условий КД.

11.6. В ходе реализации КД регулярно обмениваться информацией, по мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы, принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего КД.

11.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, за отказ от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения КД, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским законодательством.

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда
работников образовательных организаций Республики Марий Эл

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».
4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
5. Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем

государственного (муниципального) учреждения".

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

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

12. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно утверждаемые Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

13. Закон Республики Марий Эл от 1 августа 2013 г. № 29-3 «Об образовании в Республике Марий Эл».

14. 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.

15. 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» с изменениями и дополнениями.

16. 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.

17. 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» с дополнениями и изменениями.

18. Иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Марий Эл, органов местного самоуправления, регулируемыми

оплату труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

**Положение
об особенностях регулирования режима рабочего времени и
времени отдыха педагогических и иных работников
образовательных учреждений**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательные учреждения, учреждения), должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. 678 (далее соответственно – номенклатура должностей, педагогические работники, педагоги, руководители), и иных работников.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных учреждений

устанавливается ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим Положением с учётом:

а) режима деятельности учреждения, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

1.3. ПВТР утверждаются работодателем с учётом мнения ВОППО или иного представительного органа (при его наличии).

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

1.5. ПВТР учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР или по соглашению сторон ТД.

В случаях, когда педагогические и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается (учителя, воспитатели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования). В таких случаях работникам обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

II. Особенности режима рабочего времени

учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы,

предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом (далее – ЛНА) учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями ФГОС и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом ПВТР, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

ПВТР – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (опекунам, попечителям) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми ЛНА учреждения, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов,

методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми ЛНА, КД, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в ЛНА, КД порядка и условий выполнения работ);

ТД (дополнительным соглашением к ТД) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в ТД их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

ЛНА – периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной

работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ ПВТР и (или) КД рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

При составлении расписаний занятий учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного

профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

4.4. Режим рабочего времени руководителей учреждений, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством России.

4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется ЛНА учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.2. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

VI. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, организаций, осуществляющих социальное обслуживание

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

6.2. Привлечение педагогических и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

6.3. За педагогическими и иными работниками, привлекаемыми к указанной работе, по основному месту работы сохраняется заработная плата, установленная до начала каникул, а за счет средств, предусматриваемых на обеспечение лечения, оздоровления и (или) отдыха, устанавливается доплата по выполняемой работе, не предусмотренной ТД. Оплата командировочных расходов, включая расходы на проезд и проживание, производится за счёт командирующего учреждения. Режим рабочего времени работников в указанных условиях устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется ПВТР, ЛНА, графиками работы этих учреждений, соглашением сторон ТД.

VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется ПВТР учреждения, ТД работника с учётом:

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

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за её пределами.

7.2. В дошкольных учреждениях (группах) с 12-часовым либо с 10,5-часовым пребыванием обучающихся (воспитанников) при 5-дневной рабочей неделе (60 либо 52,5 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя либо 2 воспитателя на 3 группы, режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы не более 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается графиком работы, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО в порядке, определённом статьёй 372 ТК РФ. В этом случае для воспитателей рекомендуется устанавливать суммированный учёт рабочего времени. Ежедневная занятость и отклонения от нормы рабочего времени педагогического работника фиксируются в Табеле учёта использования рабочего времени.

Работа, выполненная за учётный период сверх установленной продолжительности рабочего времени за ставку заработной платы воспитателя, относится к сверхурочной работе, учёт и оплата которой регулируется статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 3
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

ПОРЯДОК
предоставления педагогическим работникам организаций,
осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска
сроком до одного года

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного (далее соответственно-длительный отпуск, организация, Порядок)

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (Собрание законодательства РФ, 2013, № 33, ст.4381) (далее соответственно – педагогические работники, Номенклатура), имеют право

на длительный отпуск не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения их федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Приложение № 4
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

П о л о ж е н и е **о системе оплаты труда работников МОУ «Большепаратская** **средняя общеобразовательная школа» Волжского муниципального** **района**

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МОУ «Большепаратская СОШ» разработано в соответствии с ТК РФ на основании следующих нормативных правовых актов:

- 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» с последующими изменениями;
- постановления администрации Волжского муниципального района от 27 июля 2012 года № 615 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Волжского муниципального района» с последующими изменениями.

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, настоящим Положением. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 40 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

9. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются и применяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета Волжского муниципального района.

Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на

финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и иных не запрещенных законом источников. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

11. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

12. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013г.

13. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

13.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: по должностям вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части базовый оклад составляет 3 839 рублей.

13.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня: младший воспитатель базовый оклад составляет и 3 956рубля.

13.3.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

1).Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый базовый оклад составляет 6281 рублей.

2).Инструктор – методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель базовый оклад составляет 6924 рубля.

3).Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший тренер –преподаватель базовый оклад составляет 7247 рублей.

4).Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютер (за исключением тьютеров, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования). Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) базовый оклад составляет 7568 рублей.

14.К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

14.1.По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

14.1.1. наличия среднего профессионального или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование - 1,15.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

14.1.2. наличия квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

15. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3258
2 разряд	3490
3 разряд	3606
4 разряд	3839
5 разряд	4072
6 разряд	4304
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	4885

16. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12-14 настоящего Положения:

16.1. Специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, - 1,25.

16.2. За работу в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья: педагогическим работникам - 1,2;

другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах (группах), - 1,15.

16.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям – логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2.

16.4. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения; учителям,

преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 1,15

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 16 настоящего положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

III. Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

20. Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой труда за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

от 4 до 12 процентов ставки заработной платы (но не менее 4% согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда), оклада (должностного оклада) - за вредные условия труда;

от 12 до 24 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) - за особо вредные условия труда.

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

Руководитель учреждения проводит специальную оценку труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень профессий, должностей работников и конкретный размер компенсационной выплаты работнику определяется в соответствии с приложениями № 2 и №12 к КД в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в ТД с работником (в дополнительном соглашении к ТД).

21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

21.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях – 50 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

21.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

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

21.3. 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, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

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.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд 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.

21.4. Работникам учреждений, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций,

экскурсий, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

21.5. Работникам учреждений, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

21.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (ст. 60.2, 151 ТК РФ)

21.7. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:

21.7.1. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

21.7.2. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:

а) За заведование кабинетами произвести доплату - 5% от оклада с учетом квалификационной категории, за заведование комбинированными мастерскими - 25% от оклада с учетом квалификационных категорий; за заведование лаборантскими кабинетами химии, биологии, физики, технологии - 5% от оклада, кабинета истории - 2% от оклада с учетом квалификационных категорий; за обслуживание компьютеров - 5% от оклада с учетом квалификационной категории, за заведование кабинетами в СП «Отымбальская НОШ» - 2% от оклада с учетом квалификационной категории, за заведование кабинета дошкольной группы – 8% от оклада с учетом квалификационной категории; за заведование спортивного зала – 8% от оклада с учетом квалификационной категории, за заведование актового

зала – 8% от оклада с учетом квалификационной категории, за качественное обслуживание аппаратуры 5% от оклада с учетом квалификационной категории.

б) За проверку письменных работ класса (при делении класса на подгруппы - половинная норма, при количестве обучающихся меньше 5 – 0,2 нормы) произвести следующим образом: русский язык и литература, марийский язык и литература - 10% от фактической недельной нагрузки с учетом квалификационной категории; математика - 8% от фактической недельной нагрузки с учетом квалификационной категории; английский язык, - 5% от фактической недельной нагрузки с учетом квалификационной категории; история, химия, биология, география, физика, ИКН, ОИВТ - 3% от фактической недельной нагрузки с учетом квалификационной категории.

в) За классное руководство в 20 класс - комплектах - 5% от оклада с учетом квалификационной категории; классное руководство в СП «Отымбальская НОШ» - 0,5% от оклада с учетом квалификационной категории.

В целях усиления роли классного руководителя в воспитательном процессе в рамках реализации мероприятий приоритетного национального проекта «Образование» и в соответствии с Законом Республики Марий Эл «О мерах государственной социальной поддержки в области образования», за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета выплачивается денежное вознаграждение (далее - вознаграждение) педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, расположенных на территории Республики Марий Эл. Выплата вознаграждения производится из расчета 1 000 рублей в месяц за классное руководство в классе с наполняемостью 14 человек и более. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

г) За вредность при ведении уроков химии и ОИВТ - 6% от фактической недельной нагрузки с учетом квалификационной категории;

д) За руководство РМО – от 5 до 10% от оклада с учетом квалификационной категории;

е) За руководство ШМО - 3% от оклада с учетом квалификационной категории;

ж) За подготовку полного класса к ГИА и ЕГЭ по русскому языку и математике - 7% от оклада с учетом квалификационной категории; выплата по выбору уменьшается пропорционально численности обучающихся;

з) За работу по организации школьного музея и тира - по 8% от оклада с учетом квалификационной категории, за организацию профориентационной работы с обучающимися 9-11 классов – 5% от оклада с учетом квалификационной категории;

и) За заведование пришкольным участком - 30% от оклада с учетом квалификационной категории; за организацию подвоза обучающихся – 1000 рублей.

к) За участие в конкурсе педагогического мастерства на муниципальном уровне – 5% от оклада с учетом квалификационной категории; на республиканском уровне – 10% от оклада с учетом квалификационной категории;

л) За внеклассную работу по физической культуре – от 3 до 25% от оклада с учетом квалификационной категории;

м) Зав.канцелярией за выполнение функций кассира, за работу с программой «Сетевой город» (заполнение базы данных по кадрам), за работу в комиссии по закупкам - 5000 рублей;

н) За работу по заполнению в школе «Электронной учительской» и за обновление сайта - 20% от оклада с учетом квалификационной категории;

о) Общественному инспектору по охране прав детей - 3% от оклада с учетом квалификационной категории; прав работников - 20% от оклада с учетом квалификационной категории; уполномоченному по охране труда работников - 3% от оклада с учетом квалификационной категории; активу профсоюза – по 3% от оклада с учетом квалификационной категории; членам КТС – 5% от оклада с учетом квалификационной категории;

п) За качественное содержание автобуса – 6000 рублей;

р) За подготовку призеров на уровне России - 5% от оклада с учетом квалификационной категории;

с) Завхозу – 5000 рублей за качественную подготовку школы к новому учебному году;

т) За организацию общественного питания учащихся по 8-10% от оклада с учетом квалификационной категории;

у) За содержание фонда библиотеки - 7% от оклада с учетом квалификационной категории; за содержание фонда библиотеки структурного подразделения – 200 рублей;

ф) За работу по организации сбора родительского взноса, за организацию хозяйственных работ в ДОУ, за работу с разновозрастной группой - 16-20 % от оклада с учетом квалификационной категории;

х) Зав.складом и старшему повару школьной столовой за работу в комиссии по закупкам и за интенсивность труда – 5000 рублей;

ц) за интенсивность работы – 2000 рублей: завхозу, заведующей канцелярией – за выполнение работ по структурному подразделению; водителю за дополнительные рейсы – 1000 рублей;

ч) Заместителям директора по УВР- 70%, ВР- 70%, НМР -70% от оклада директора школы. В случае изменения оклада руководителя при изменении группы оклада труда надбавки заместителям директора по УВР, ВР и НМР могут быть пересмотрены в пределах фонда оплаты труда;

22. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

23. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

IV. Стимулирующие выплаты

24. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

26. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

26.1. За наличие почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 1 000 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - 750 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 500 рублей.

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

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

26.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения, «Отличник физической культуры» - до 300 рублей. Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

27. Надбавка за стаж работы устанавливается:

27.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми, либо стаж работы в образовательном учреждении в зависимости от :

- от 1 года до 5 лет - 5% от оклада с учетом квалификационной категории от фактической занимаемой ставки;
- от 5 до 10 лет -10% от оклада с учетом квалификационной категории;
- от 10 до 15 лет - 15%. от оклада с учетом квалификационной категории;
- от 15 до 20 лет - 20% от оклада с учетом квалификационной категории;
- от 20 до 25 лет - 25% от оклада с учетом квалификационной категории;
- свыше 25 лет - 30% от оклада с учетом квалификационной категории;

27.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим ОУ высшего образования или среднего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо ОУ высшего образования или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в ОУ и заключившим ТД с ОУ по педагогической специальности (должности), устанавливается надбавка в размере 50% ставки заработной платы (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания ОУ высшего образования или среднего профессионального образования.

28. За наставничество - 3% от оклада с учетом квалификационной категории;

29. За ведение протокола педагогического совета и собрания трудового коллектива, совещания при директоре, протокола комиссии распределения РСЧОТ - 500 рублей ежемесячно;

30. За дежурство по школе - 800 рублей;

31. Первичный медицинский осмотр - стоимость медосмотра;

32. За работу в оздоровительных лагерях: по 2000 рублей;

33. Начальнику лагеря – 5000 рублей за организацию летнего отдыха детей.

34. Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты один раз в месяц.

34.1. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в том числе суммой баллов рейтингового листа работников. Один балл из рейтингового листа соответствует 50 рублям.

34.2. Устанавливаются следующие виды премий:

- за успехи в долголетнем труде по случаю юбилея (по достижению 50,55,60 лет) - 5000 рублей;

- в связи с профессиональными и другими праздниками (Новый год, Рождество Христово, День защитника Отечества, Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, День согласия и примирения, День Конституции Российской Федерации) - до 2000 рублей в зависимости от ФОТ.

34.3. За своевременную и качественную подготовку школы к новому учебному году до 100% в зависимости от ФОТ.

V. Вопросы оплаты труда педагогических работников

35. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

36. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

37. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учреждением «Отдел образования администрации Волжского муниципального района» (далее - Отдел образования), а других работников, осуществляющих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением.

Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Отдела образования.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется раздельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

38. 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 течении 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).

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

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда

39. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

40. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

- Профессор, доктор наук – 0.06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда:

- лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук;
- лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя

41. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

42. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителя и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения.

43. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

44. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

45. Отдел образования может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Отделом образования, и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

46. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Отделом образования.

47. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Отделом образования.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ «Большепаратская средняя общеобразовательная школа» Волжского муниципального района

П О Р Я Д О К определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги,

архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании ОУ, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, органы, в подчинении которых находятся ОУ, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

3.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1. пункта 3 настоящего Порядка.

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного

образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (отделениях по делам несовершеннолетних) органов внутренних дел.

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физической культуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с ППО.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение № 4.1.
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

**Показатели эффективности деятельности педагогических
работников организаций**

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

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

Приложение № 5.
к коллективному договору
на 2021 - 2024 годы

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

1. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

подать заявление о проведении аттестации с указанием квалификационной категории и должности, по которым желает пройти аттестацию;

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

представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при аттестации впервые – с даты поступления на работу);

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3

части 1 статьи 81 ТК РФ на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

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

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

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

Таблица 1

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
Учитель	методист (в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях)
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый
учитель, педагог-психолог, социальный педагог	тьютор
старший воспитатель	воспитатель дошкольной образовательной организации
воспитатель дошкольной образовательной организации	старший воспитатель
педагог-психолог	учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, воспитатель

музыкальный руководитель	Воспитатель
методист в организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	преподаватель детской музыкальной 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
тренер-преподаватель	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
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

Приложение №6.
к коллективному договору
на 2021 - 2024 годы

**Перечень государственных и ведомственных наград
в системе образования, учитывающихся при прохождении
аттестации по иной процедуре**

Государственные награды

Почетные звания Российской Федерации:

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

Ведомственные отраслевые награды

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

Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;
Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
Медаль К.Д. Ушинского;
Медаль Л.С. Выготского;
почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
Знак отличия «Отличник просвещения»⁶
почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

Почетные звания Республики Марий Эл:

Народный учитель Республики Марий Эл;
Заслуженный деятель науки Республики Марий Эл;
Заслуженный работник культуры Республики Марий Эл;
Заслуженный работник образования Республики Марий Эл;
Заслуженный работник физической культуры Республики Марий Эл.

Министерства спорта Российской Федерации:

Почетная грамота Министерства спорта Российской Федерации;
нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта».

Министерства культуры Российской Федерации:

Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации;
Благодарность Министерства культуры Российской Федерации.

⁶ Знак отличия «Отличник просвещения», согласно приказу Министерства просвещения РФ от 10.01.2019 г. № 5 дает право на присвоение звания «Ветеран труда» при наличии стажа работы в сфере образования, не менее 15 лет, в том числе стаж работы в представляющей ходатайство о награждении организации не менее 3 лет, и других указанных в приказе условий.

Приложение №7.
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

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

1. Общие положения

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

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

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

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

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

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

5. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный – 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 ТК РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

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

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

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

11. Предусмотренные в Типовых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с

наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

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

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

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

15. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты 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 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

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

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

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

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

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

Лицевая сторона личной карточки

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

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

Наименование средств 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 сданного	Расписка в приеме	

Приложение №8.
к коллективному договору
на 2021 - 2024 годы

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 шт. дежурный дежурные до износа
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками	1 шт. дежурные дежурный дежурный

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		Коврик диэлектрический	дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт. 2 пары до износа
4.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных образовательных организаций	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
8	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. дежурный 6 пар 12 пар до износа
9.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
10.	Дворник; уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных	1 шт. 2 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 пара 6 пар
11.	Кладовщик	<p>При работе с горючими и смазочными материалами Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием При работе с кислотами и щелочами: Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p>	<p>1 шт. 2 шт. 12 пар до износа 1 шт. 2 шт. 1 пара 12 пар до износа до износа до износа</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе с лесоматериалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	12 пар до износа до износа 1 шт. 12 пар до износа 1 шт. 12 пар
13.	Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	<p>до износа до износа 1 шт. на 2 года до износа 1 шт.</p>
14.	Столяр	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт. 1 комп. 2 шт. 1 пара 12 пар до износа 2 пары</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа до износа до износа
15.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
16.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 1 комп. до износа 6 пар 2 шт.
17.	Рабочий по стирке спецодежды (прачка)	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 комп. дежурный 6 пар дежурные
18.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги: Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги: Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Белье нательное хлопчатобумажное или	1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 2 комп.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>Белье нательное термостойкое</p> <p>Фуфайка-свитер из термостойких материалов</p> <p>Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или</p> <p>Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве</p> <p>Перчатки трикотажные термостойкие</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный термостойкий</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и</p>	<p>2 комп.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>4 пары</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 шт.</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комп.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При занятости на горячих участках работ: Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Для защиты от атмосферных осадков на работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, дополнительно: Плащ термостойкий для защиты от воды Сапоги резиновые с защитным подноском На наружных работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, зимой дополнительно: Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой</p>	<p>до износа</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		подошве	
19.	Слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или</p> <p>Сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p>При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:</p> <p>Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 шт.</p>
20.	Архивариус	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 3 пары до износа
21.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
22.	Конюх	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с	1 шт. 1 комп. 1 шт. 1 пара

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	4 пары

Приложение №9.
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и	100 мл

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
		другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
II. Очищающие средства			
<u>5</u>	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум,	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
		мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	дозированных устройств)
7	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
8	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл.

Приложение №10.
к коллективному договору
на 2021 - 2024 годы

**Гарантии и компенсации,
предоставляемые работникам в зависимости от класса (степени)
условий труда, которые установлены по результатам спецоценки**

Виды компенсаций	Вредные условия (3 класс)				Опасные условия (4 класс)
	1 степень	2 степень	3 степень	4 степень	
Продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю*	—	—	+	+	+
Ежегодный дополни-тельный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней**	—	+	+	+	+
Повышение оклада в размере не менее 4%***	+	+	+	+	+

* При сокращенной продолжительности рабочей недели также устанавливается сокращенная предельная продолжительность еженедельной работы или смены (ч. 2 ст. 94 ТК РФ).

** Минимальный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск определен частями 1 и 2 ст. 117 ТК РФ.

*** Минимальный размер повышения оклада определен частью 2 ст. 147 ТК РФ.

ПЕРЕЧЕНЬ
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты работникам в размере от 4 % до 12 % ставки
заработной платы, оклада (должностного оклада)

1. Виды работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты от 4 до 12% в зависимости от времени занятости в данных условиях.

1.1. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

1.2. Вывоз мусора и нечистот.

1.3. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.4. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.5. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.

1.6. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих средств, химических веществ.

1.7. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

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

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

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

1.11. Работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

- 1.12. Работа за дисплеями ПЭВМ.
- 1.13. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
- 1.14. Работа на деревообрабатывающих станках.
- 1.15. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
- 1.16. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
- 1.17. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
- 1.18. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
- 1.19. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
- 1.20. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
- 1.21. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
- 1.22. Сверление пневмоинструментом.
- 1.23. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
- 1.24. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
- 1.25. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
- 1.26. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
- 1.27. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 1.28. Работа на открытом воздухе в холодный (с ноября по март) период.
- 1.29. Работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.
- 1.30. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение №12.
к коллективному договору
на 2021 - 2024 годы

**Перечень
должностей (профессий) работников, которым устанавливаются
выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных
условиях труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных
условий и размере выплат за работу в этих условиях**

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Основание (приложение № 11)	Размер выплаты к ставке (окладу)
1. Повышенная оплата работ с вредными и (или) опасными условиями труда				
1.1.	Повар, шеф-повар, подсобный рабочий кухни	Тяжесть труда: работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	Пункты 1.4., 1.5., 1.6.	12%
1.2.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, медицинская сестра	Тяжесть труда: работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.	Пункт 1.11.	12%
1.3.	Хлораторщик, уборщик, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию	работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением	Пункты 1.11., 1.15.	12%

	бассейна	дезинфицирующих растворов, а также с их применением; обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах		
1.4.	Медсестра, учитель, инструктор по плаванию	Тяжесть труда: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12%
1.5.	Рабочий по стирке белья, прачка	Тяжесть труда: стирка, сушка и глажение спецодежды; стирка белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.	Пункты 1.3., 1.8.	12%
1.6.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений; сантехник	Тяжесть труда: обслуживание канализационных колодцев и сетей. Ремонт и очистка вентиляционных систем. Работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.	Пункты 1.2., 1.17., 1.18., 1.19., 1.24, 1.25.	12%
1.7.	Учитель Химии	Тяжесть и напряжённость труда: работа с использованием химреактивов, а также с их хранением	Пункт 1.13.	От 4 до 12%
1.8.	Лаборант кабинета химии	Тяжесть труда: работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих средств, химических веществ; работы, с использованием	Пункты 1.6., 1.13.	12%

		химических реактивов, а также с их хранением.		
1.9.	Заместитель руководителя по АХР, заведующий хозяйством, заведующий складом	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную; контроль за безопасным производством вышеназванных работ с вредными и (или) опасными условиями труда.	Пункт 1.7., 1.30.	От 4 до 12%
1.10.	Грузчик	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	12%
1.11.	Учитель ИКТ, работники бухгалтерий, секретарь – машинистка, делопроизводитель, заведующий канцелярией	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеем ПЭВМ	Пункт 1.12.	12%
1.12.	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	Тяжесть и напряжённость труда: работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.	Пункт 1.29.	12%
1.13.	Другие работники	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	От 4 до 12%
1.14.	Учитель физкультуры, воспитатель, педагог-организатор, ПДО, тренер-преподаватель и другие работники	Работа с детьми в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) на открытых стадионах, площадках, в полевых условиях	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12% за каждый час работы в особых условиях
1.15.	Дворник	Работа в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) при ручной	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12% за каждый час работы

		уборке закрепленной территории		в особых условиях
1.16.	Младший обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал и другие Работники	Все виды работ при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. Все виды ремонтных работ, работы, связанные с уборкой помещений в период проведения ремонтных работ	Пункты 1.9., 1.10., 1.13., 1.20., 1.21, 1.26., 1.27., 1.29.	12% в указанных условиях
1.17.	Водитель	Тяжесть труда: работы вручную по ремонту автомобиля	Пункты 1.17., 1.23.	12% в указанных условиях
1. Повышенная оплата работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий				
2.1.	Сторож, младший воспитатель, воспитатель	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	35% за каждый час работы
2.2.	Учитель, тренер-преподаватель, ПДО	Работа с детьми в вечернее время с 18.00 до 22.00	Ст. 149 ТК РФ	20% за каждый час работы
2.3.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
2.4.	Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ	В двойном размере
2.5.	Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99, 152 ТК РФ	По соглашению сторон ТД

2.6.	Все работники	За систематическую переработку сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени: за работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых; за работу при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, соревнований	Ст. 149 ТК РФ	15% за каждый час работы в указанных условиях
------	---------------	--	---------------	---

Приложение № 13
к коллективному договору
на 2018 - 2021 годы

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, районным отраслевым соглашением 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.

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 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 не достижении 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.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2018 год

Администрация и профсоюзный комитет МОУ «Большепаратская средняя общеобразовательная школа» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2018 года администрация учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

N п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	Чел. 3	6000	В течение года	Директор школы Гордеева В.Ф.
1.2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	Чел 2.	10000	Апрель Ноябрь	Директор школы Гордеева В.Ф. Специалист по охране труда Степанов С.С.
1.3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	Чел. 60	1000	2 раза в год октябрь апрель	Директор школы Гордеева В.Ф. Специалист по охране труда Степанов С.С.
1.4.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	кабинет 30	10000	Август	Директор школы Гордеева В.Ф. Специалист по охране труда Степанов С.С.
1.5.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по		1000	Сентябрь	Специалист по охране труда

	охране труда				Степанов С.С
1.6.	Разработка и обновления программ инструктажей по охране труда		1000	Сентябрь	Специалист по охране труда Степанов С.С
1.7.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда		-	Сентябрь	Специалист по охране труда Степанов С.С
1.8.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда		2000	Октябрь	Специалист по охране труда Степанов С.С
II. Технические мероприятия					
2.1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты		15000	По графику	Завхоз Артемьева Г.В
22.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током		10000	постоянно	Завхоз Артемьева Г.В
2.3.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		10000	август	Завхоз Артемьева Г.В
2.4.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях		15000	Июль	Директор школы Гордеева В.Ф., Завхоз Артемьева Г.В
2.5.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с		10000	август	Директор школы Гордеева В.Ф., Завхоз Артемьева Г.В

	действующими нормами				
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	Чел. 70	110000	Согласно графику 2018г	Директор школы Гордеева В.Ф.
3.2	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	Шт.	12000	июль	Завхоз Артемьева Г.В.
3.3	Оснащение организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	Кв.м	2000	июль	Директор школы Гордеева В.Ф. Завхоз Артемьева Г.В.
3.4	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)		30000	июль	Завхоз Артемьева Г.В.
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
4.1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	Шт.	10000	постоянно	Завхоз Артемьева Г.В.
4.2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Шт.	25000	Постоянно	Завхоз Артемьева Г.В.
4.3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки,	Шт.	5000	июль	Завхоз Артемьева Г.В.

	коврики, инструмент)				
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
5.1	Реконструкция спортзала	Кв.м	25000	июль	Директор школы Гордеева В.Ф. Завхоз Артемьева Г.В.
5.2	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)		2000	Март июнь	Гаврилов Ю.В
5.3	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	Шт.	5500	июль	Директор школы Гордеева В.Ф. Завхоз Артемьева Г.В.