

Содержание	Стр.
1. Общие положения	3-4
2. Обязательства сторон в области экономики, развития социального партнёрства и управления образованием	5-7
3. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	7-12
4. Оплата и нормирование труда	13-19
5. Кадровая политика. Содействие занятости работников	19-21
6. Социальные гарантии, льготы, компенсации	22-26
7. Охрана труда	26-29
8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	29-31
9. Заключительные положения	32
Приложение № 1. Комиссия по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения	33
Приложение № 2. Положение о Комиссии по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения	33-36
Приложение № 3. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений	37-42
Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников образовательных учреждений, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными условиями труда	42
Приложение № 5. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	42-45
Приложение № 6. Положение об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (общие принципы и условия для всех систем оплаты труда)	45-64
Приложение 6.1. к Положению об условиях оплаты труда Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки	65
Приложение 6.2. к Положению об условиях оплаты труда Порядок и условия установления оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и спецшколы «Становление»	65-74
Приложение 6.3. к Положению об условиях оплаты труда Порядок и условия оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений	75-84
Приложение 6.4 к Положению об условиях оплаты труда Примерные показатели и критерии оценивания качества и результатов выполненной работы для установления поощрительных выплат (премий) сотрудникам образовательных учреждений	84-90
Приложение № 7. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными условиями труда	90-91
Приложение № 8. Перечень профессий, должностей работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях и условиях работы, отклоняющихся от нормальных, и размере выплат	91-93

Приложение № 9. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	93-95
Приложение № 10. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи	95
Приложение № 11. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений	95-97
Приложение № 12. Положение об административно-общественном контроле охраны труда	97-101
Приложение № 13. Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых сторонами Соглашения в период забастовок в учреждениях образования	101
Приложение № 14. Циклограмма физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых и иных мероприятий с работниками	101-102
Приложение № 15. Порядок учёта мотивированного мнения ВОППО при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	102-103
Приложение № 16. Порядок учёта мотивированного мнения ВОППО при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	103-104

Условные обозначения, применяемые в тексте настоящего Соглашения

Управление образования - управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»

Городская организация Профсоюза – Йошкар-Олинская городская организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Йошкар-Олинская городская организация Общероссийского Профсоюза образования

Комиссия - Комиссия по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

КД – коллективный договор

ТД – трудовой договор

ПВТР - Правила внутреннего трудового распорядка

МОУ – муниципальное образовательное учреждение (казённое, бюджетное, автономное учреждение, организация)

Работодатель – непосредственно работодатель (образовательное учреждение), представитель работодателя (руководитель учреждения)

ЛНА – локальный нормативный акт

ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации

Соглашение
между Йошкар-Олинской городской организацией Профессионального
союза работников народного образования и науки Российской Федерации
и управлением образования администрации городского округа «Город
Йошкар-Ола» по обеспечению трудовых и социально-экономических га-
рантий работников муниципальных образовательных учреждений
на 2012 – 2014 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее – МОУ), подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

1.2. Соглашение является нормативным правовым актом, который устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования, а также определяет условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников на территориально-отраслевом уровне.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров (далее – КД), трудовых договоров (далее – ТД) с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в МОУ.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- Йошкар-Олинская городская организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – городская организация Профсоюза) в лице председателя Киселевой Надежды Николаевны - **от имени работников;**
- управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – управление образования) в лице начальника Никитенко Михаила Яковлевича - **от имени работодателей.**

1.5. Действие Соглашения распространяется:

- на работодателей, подведомственных управлению образования, не заявивших официально мотивированный письменный отказ от присоединения к Соглашению в установленном законом порядке и сроки;
- на первичные профсоюзные организации, входящие в структуру городской организации Профсоюза, кроме первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений регионального подчинения;
- на всех членов Профсоюза, работающих в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных управлению образования, и состоящих в трудовых отношениях с работодателями, не заявившими официально мотивированный письменный отказ от присоединения к Соглашению;
- на других работников МОУ, подведомственных управлению образования, официально в письменной форме наделивших городскую организацию Профсоюза и её руководителя представлять их интересы в коллективных переговорах по заключению настоящего Соглашения.

1.6. Настоящее Соглашение заключено на 3 года и вступает в силу с 01 января 2012 года. По взаимной договорённости сторон действие Соглашения может быть продлено на срок не более трёх лет.

1.7. В случае принятия органами государственной и (или) муниципальной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, вступают в действие лучшие условия.

1.8. Стороны согласились в том, что:

- городская организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации, их выборные органы в соответствии с Уставом Профсоюза выступают в качестве полномочных представителей работников (наравне с другими представителями, избираемыми работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации) при разработке и заключении КД, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а именно: оплаты труда, норм и охраны труда, занятости, найма и увольнения, аттестации, а также по другим вопросам социальной защиты работников;
- нормы КД, а также иных локальных нормативных актов (далее – ЛНА), ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, а также ЛНА, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников (профкома), не подлежат применению (приложение № 15).

1.9. Настоящее Соглашение принято Комиссией по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения (далее – Комиссия) в соответствии с положением (приложения № 1-2).

В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (далее – РФ) и не позднее 5 календарных дней до предлагаемой даты начала переговоров.

Принятые на заседании Комиссии изменения и дополнения к Соглашению оформляются приложением с очередным порядковым номером, который является неотъемлемой частью Соглашения, проходят уведомительную регистрацию и доводятся до всех участников Соглашения не позднее одного месяца со дня регистрации документа.

Порядок принятия решений Комиссией определяется положением о Комиссии.

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

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

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему в установленном законом порядке работников учреждений образования, работодателей, не уполномочивших ранее Стороны на его заключение.

2. Обязательства сторон в области экономики, развития социально-го партнёрства и управления образованием

Стороны принимают на себя обязательства

Добиваться:

2.1. Внедрения новой системы оплаты труда, улучшающей ранее существовавшие условия оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования.

2.2. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренного бюджетом города финансирования по всем статьям экономической классификации расходов.

2.3. Увеличения размера базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников применяемых в настоящее время в МОУ систем оплаты труда не ниже размера, устанавливаемого Правительством РФ для оплаты труда работников бюджетных учреждений федерального подчинения.

2.4. Льготного долгосрочного кредитования индивидуального жилищного строительства работников, признанных в установленном законом порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий.

Обеспечивать:

2.5. Соблюдение принципов социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ), коллективно-договорного регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений работников и работодателей, выполнение обязательств и договорённостей, определённых настоящим Соглашением.

2.6. Работу двухсторонней отраслевой комиссии в рамках обязательств сторон настоящего Соглашения согласно положению (приложение № 2).

2.7. Своевременную разработку нормативных правовых и ЛНА по внедрению новых систем оплаты труда, порядку установления доплат и надбавок.

2.8. Объективность и гласность установления работникам поощрительных выплат (премий), обоснованность размера стимулирующих выплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в прямые обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками работников по занимаемым должностям и профессиям.

2.9. Соблюдение трудового законодательства, процедуры учета мотивированного мнения выборных органов городской и первичных организаций Профсоюза во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, КД, настоящим Соглашением. Планировать и осуществлять совместные мероприятия по контролю соблюдения работодателями трудового законодательства, предупреждению и устранению выявленных нарушений.

2.10. Соответствие ЛНА по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений работников и работодателей действующему законодательству о труде.

2.11. Учет мнения выборного органа городской организации Профсоюза при подготовке предложений учредителем по созданию автономных учреждений путем изменения типа существующего муниципального ОУ.

2.12. Проведение регулярного анализа не реже 1 раза в квартал:

- динамики изменений средней заработной платы всех профессиональных квалификационных групп и уровней работников в разрезе учреждений;
- соблюдения сроков выплаты заработной платы, включая все виды стимулирующих и компенсационных выплат, установленных системой оплаты труда либо нормативно-правовыми актами муниципального или регионального органа власти;

- динамики обеспеченности учреждений профильными специалистами;
- производственного травматизма;
- своевременности выплат единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения (при наличии высшего и среднего профессионального образования) при поступлении впервые на работу в сельские образовательные учреждения при условии переезда на постоянное проживание в сельскую местность на хозяйственное обустройство по нормам, установленным Правительством Республики Марий Эл;
- полноты и своевременности возмещения расходов, связанных с оказанием социальной поддержки специалистам села по жилищно-коммунальным услугам.

Стороны рекомендуют работодателям и выборным органам первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО):

2.13. Соблюдать процедуру учета мотивированного мнения ВОППО при принятии решений о передаче в аренду земли, части здания или сооружения, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, не допуская ухудшения условий труда работников, условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников).

2.14. Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства на локальном уровне; повышать эффективность и социальную направленность заключаемых в МОУ КД.

Управление образования, работодатели:

2.15. Содействуют участию ВОППО в управлении МОУ через их представительство в органах самоуправления.

2.16. Учитывают мнение выборных органов городской организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций и привлекают их к участию:

- в разработке нормативных правовых актов (ЛНА) по социально-трудовым отношениям, а именно: положений об оплате труда, (доплатах и надбавках, премировании); Правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР); инструкций по охране труда и по видам деятельности, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением, КД;
- в разработке планов, программ по развитию сферы образования;
- в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства работников;
- в планировании переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;
- в процедуре проведения аттестации педагогического персонала на соответствие занимаемой должности;
- в работе комиссий по аттестации руководящих кадров, наградной, приёмке общеобразовательных учреждений по условиям труда к новому учебному году (представитель выборного органа городской организации Профсоюза).

Городская организация Профсоюза через своих представителей:

2.17. Участвует в разработке и (или) проведении правовой экспертизы нормативных правовых актов (ЛНА), связанных с трудовыми и социально-экономическими отношениями работников.

2.18. Вносит в органы государственной власти и местного самоуправления, социальным партнёрам предложения по развитию и модернизации образования, совершенствованию условий и оплаты труда.

2.19. Участвует в управлении учреждением на условиях, определённых трудовым законодательством, КД и настоящим Соглашением.

2.20. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, вносит им предложения по устранению выявленных нарушений.

2.21. Обеспечивает общественный контроль реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования.

3. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Работодателем для работников в соответствии с законом РФ «Об образовании» является образовательное учреждение, представителем работодателя – руководитель (директор, заведующий), назначенный в порядке и с полномочиями, установленными трудовым законодательством, Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами.

3.2. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения осуществляются путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями ТД, КД, соглашений.

3.3. ТД заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр ТД передается работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра ТД должно подтверждаться подписью работника на экземпляре ТД, хранящемся у работодателя.

ТД, не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним ТД в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного ТД. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного ТД. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.4. ТД с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного ТД допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ или иными федеральными законами, срочный ТД может заключаться по соглашению сторон ТД без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Срок действия ТД с руководителями МОУ определяется соглашением сторон ТД.

3.5. Работник имеет право заключать ТД с неограниченным числом работодателей для выполнения другой регулярной работы в свободное от основной работы время (по совместительству) на условиях, определённых ТК РФ и иными федеральными законами, в том числе и по основному месту работы.

Особенности работы по совместительству педагогических работников, помимо ТК РФ, регламентируются постановлением Министерства труда и социального развития РФ от

30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.6. Изменение определённых сторонами условий ТД, в том числе возложение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по основной работе, перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон ТД, за исключением случаев, определённых ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий ТД заключается в письменной форме.

3.7. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами условий ТД без изменения трудовой функции работника по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий ТД, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.8. Структура ТД определяется соглашением сторон ТД. При этом условия ТД, порядок его заключения и расторжения определяются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, иными ЛНА.

ТД работника должен содержать обязательные сведения и условия, определённые частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, в том числе его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного (конкретного) размера ставки (оклада), установленного ему за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы). Включение в ТД дополнительных условий осуществляется по соглашению сторон ТД. После включения дополнительных условий в ТД они становятся обязательными для сторон ТД.

ТД не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, КД, настоящим Соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в ТД, то они не подлежат применению.

Включение в ТД условий об испытании при приёме на работу производится только по соглашению сторон ТД и в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.9. Работодатель обязан при приеме на работу до подписания с работником ТД ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, КД, положением об оплате труда (доплатах и надбавках), положением либо иным ЛНА о защите персональных данных работников, ПВТР, графиком работы, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и иными ЛНА, действующими в учреждении и содержащими нормы трудового права. Полный перечень ЛНА для ознакомления поступающих на работу до подписания с ним ТД определяется ПВТР либо иным ЛНА.

3.10. Расторжение ТД с работником по инициативе работодателя или работника должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

Стороны при регулировании режима рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.11. При определении режима рабочего времени и времени отдыха работников работодатели руководствуются российским законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

3.12. В МОУ устанавливаются для работников следующие виды продолжительности рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю - для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- сокращённая продолжительность рабочего времени в неделю – для педагогического и иного персонала;
- неполное рабочее время (неделя, день) – по соглашению сторон ТД.

3.13. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников, в том числе:

- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. Конкретная норма продолжительности их рабочего времени установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» в зависимости от занимаемой должности (специальности), особенностей труда педагога;
- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности;
- для женщин, работающих в сельской местности и занимающих должности (профессии) с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю), - 36-часовая рабочая неделя;
- для других категорий работников норма сокращённой продолжительности рабочего времени определена ст. 92 ТК РФ.

3.14. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий продолжительность рабочего времени и рабочей недели, рабочего дня (смены), начало и окончание рабочего дня (смены), перерывов для отдыха и питания, чередование рабочих и выходных дней, количество выходных дней для каждой профессиональной группы работников, определяется с учетом режима деятельности МОУ и устанавливается КД, ПВТР, графиками работы, ТД, иными ЛНА в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В целях упорядочения рабочего времени работников стороны настоящего Соглашения договорились руководствоваться Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников МОУ, подведомственных управлению образования (приложение № 3).

3.15. Режим рабочего времени учителей, воспитателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования состоит из нормируемой части (преподавательской работы), которая регулируется графиками работы (занятости), утверждаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО.

Другая часть оплачиваемой работы, возложенная на учителей, воспитателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования по письменному соглашению сторон ТД, не имеет четких границ. Эта работа связана с выполнением учителями, воспитателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования обязанностей классного руководителя, заведующего кабинетом, мастерской, залом, руководителя методическим объединением и других видов работ, а также с участием в собраниях и совещаниях, проводимых по инициативе работодателя за пределами нормируемой части рабочего времени.

Предельная продолжительность рабочего времени в неделю или суммарно в месяц для выполнения вышеперечисленной дополнительной работы учителями, воспитателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования регламентируется

ПВТР, КД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с участием и с учётом мотивированного мнения ВОППО в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Режим рабочего времени и времени отдыха других педагогических и иных работников регламентируется графиками работы (сменности), утверждаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО.

3.16. Стороны рекомендуют работодателям и ВОППО определить в КД, ПВТР:

- места для отдыха и питания работников;
- перечень работ, при выполнении которых по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания работникам невозможно, гарантировать им возможность отдыха и питания в рабочее время (графиками работы);
- введение суммированного учёта рабочего времени для работников при выполнении отдельных видов работ по графикам сменности, скользящим графикам работы. Указать профессиональные группы работников, продолжительность учётного периода (не более одного года), порядок введения суммированного учёта рабочего времени. Норму рабочих часов за учётный период определять из установленной для данной профессиональной группы работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

3.17. Работа, выполняемая работником с его письменного согласия и по инициативе работодателя за пределами нормируемой продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, считается сверхурочной работой.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Порядок и условия привлечения работников к сверхурочной работе определяется ТК РФ, КД, ТД, иным ЛНА.

3.18. Время каникул для обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их нормируемой части продолжительности рабочего времени до начала каникул по тарификации.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в этот период выполняет работы в пределах своей трудовой функции и установленной ТД продолжительности рабочего времени.

3.19. Общим выходным днем является воскресенье.

В учреждениях (на работах) с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются графиком сменности (скользящим графиком работы). Перечень таких должностей (профессий) определяется КД или ПВТР.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному приказу работодателя в исключительных случаях, определённых ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случаях, определённых ТК РФ, настоящим Соглашением, учитывается мнение ВОППО.

3.20. Продолжительность рабочего дня (или смены), непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, выполняемых по расписанию занятий с детьми (работа учителей, тренеров-преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования), где невозможно уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Продолжительность рабочего дня (смены) при 6-дневной рабочей неделе накануне выходного дня не должна превышать 5 часов.

3.21. Работникам учреждений предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Для отдельных профессиональных групп работников МОУ российским законодательством ежегодный основной оплачиваемый отпуск установлен большей продолжительности, чем 28 календарных дней, в том числе для педагогических работников.

Конкретная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам установлена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» в зависимости от занимаемой ими должности (профессии) и места работы.

3.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Дополнительные отпуска предоставляются в календарных днях за фактически отработанное время в условиях, за которые он предоставляется. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском полностью.

Конкретный перечень работ, должностей и профессий, продолжительность дополнительных отпусков определяются КД, ТД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО. Для определения перечня работ, должностей и профессий работников с вредными условиями труда, а также установления продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков руководствоваться приложением № 4 к настоящему Соглашению.

3.23. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При этом учитываются права и интересы лиц, имеющих право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (несовершеннолетние, беременные женщины, жёны военнослужащих, ветераны военных действий и др.) в соответствии с действующим законодательством.

3.24. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Форма извещения (письменное уведомление, заблаговременно изданный приказ об отпуске) определяется ПВТР или иным ЛНА.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение, выделенной комиссией МОУ или приобретённой самостоятельно по медицинским показаниям, отпуск предоставляется вне графика.

3.25. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях временной нетрудоспособности, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, КД, иным ЛНА.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и соглашению сторон ТД может быть заменена денежной компенсацией.

3.27. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы либо с оплатой за счет внебюджетных средств по следующим причинам:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- проводы сына на службу в армию, переезд на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- работа в течение года без временной нетрудоспособности по болезни – до 5 календарных дней;
- поступление ребёнка в первый класс – один день 1 сентября;
- выполнение регулярной общественной работы в интересах коллектива (в составе ВОППО, комиссий по трудовым спорам, по социальному страхованию, охране труда, аттестации) при условии, если работнику за эту работу не установлена доплата за счёт средств работодателя, – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, КД.

Полный перечень, продолжительность, порядок и условия предоставления таких отпусков определяются КД, иным ЛНА.

3.28. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (приложение № 5).

3.29. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников в соответствии с действующим законодательством РФ и соглашением сторон ТД.

4. Оплата и нормирование труда

В регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

4.1. Системы оплаты труда работников МОУ устанавливаются КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола», настоящего Соглашения (приложение № 6).

4.2. Системы оплаты труда работников МОУ устанавливаются (изменяются) с учётом:

- 4.2.1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 4.2.2 Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4.2.3 создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;
- 4.2.4 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 4.2.5 достигнутого уровня оплаты труда;
- 4.2.6 повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4.2.7 выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4.2.8 фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- 4.2.9 мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации;
- 4.2.10 порядка аттестации педагогических и руководящих кадров, установленного на территории РМЭ и городского округа «город Йошкар-Ола»;
- 4.2.11 типовых норм труда, установленных для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), нормы продолжительности рабочего времени для каждой профессиональной группы работников, установленные российским законодательством;
- 4.2.12 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, принимаемых ежегодно Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, а также аналогичными отраслевыми комиссиями.

4.3. ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за два месяца.

Заработная плата работников МОУ (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), установленная при введении новых систем оплаты труда и их изменении, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачивае-

мой работникам до их введения и изменения, при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.4. При разработке ЛНА по оплате труда наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда (пункт 4.2 настоящего раздела Соглашения), а также норм труда и условий оплаты труда, регламентируемых российским законодательством, следует:

- 4.4.1. опираться на положения, утверждённые органами государственной власти РМЭ и местного самоуправления, настоящее Соглашение;
- 4.4.2. указывать конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, отнесённым к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- 4.4.3. применять виды выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов таких выплат, утверждаемыми законодательными и нормативными правовыми актами органов государственной власти РМЭ и местного самоуправления, настоящим Соглашением;
- 4.4.4. для стимулирования работников определить с учётом мнения ВОППО перечень формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых количественными и качественными показателями;
- 4.4.5. определить условия и размеры выплат:
 - компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда;
 - стимулирующего характера по результатам труда (итогах работы) для всех категорий работников МОУ;
 - стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за наличие отраслевых и государственных наград, знаков отличия, других выплат в соответствии с перечнем и размерами, принятыми с учётом мнения ВОППО и настоящего Соглашения;
- 4.4.6. вносить письменные изменения в ТД в форме дополнительных соглашений в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новую систему оплаты труда;
- 4.4.7. утвердить штатное расписание, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного МОУ, исходя из целесообразности, объёма и качества образовательных услуг, а также из установленного учредителем соотношения основного и сопутствующего персонала;
- 4.4.8. при введении новых штатных должностей (профессий) не допускать снижения уровня оплаты труда основных работников (включая стимулирующие и компенсационные выплаты), учитывать мнение представительного органа работников.

4.6. Условия оплаты труда закрепляются в ТД работника, в том числе вносится фиксированный размер тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленной ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а в случаях, предусмотренных законодательством, - исходя из заработной платы.

Размер и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, также являются обязательными для включения в ТД работника.

В случаях, когда условия, порядок и размеры выплат стимулирующего характера зависят от установленных в МОУ формализованных показателей и критериев эффективности выполненной работы, то в ТД работника допускается ссылка на ЛНА, регламентирующий порядок осуществления таких выплат.

4.7. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться работодателем с учётом мнения ВОППО на выплаты стимулирующего характера, иные социальные выплаты в соответствии с положением об оплате труда, иным ЛНА МОУ.

4.8. 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, установленного законодательством РФ.

Если работник выполняет работу в режиме неполного рабочего времени, в том числе по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в служебной командировке, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т.п.), то в этом случае оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из минимального размера оплаты труда.

4.9. Заработная плата работника зависит от занимаемой должности (профессии), от типа и вида МОУ, в котором он работает, уровня квалификации работника, наличия почётных званий и наград, стажа и сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами. Размер заработной платы работнику с учётом вышеназванных показателей определяется при поступлении на работу.

В период трудовых отношений с данным работодателем изменение заработной платы производится в зависимости от изменений объёма педагогической и иной нагрузки (выполняемой работы), других показателей, влияющих на оплату труда работника.

Заработная плата учителей, тренеров-преподавателей пересматривается (тарифицируется) ежегодно на начало нового учебного года в зависимости от количества классов-комплектов, групп, учебного плана и программы, обеспеченности кадрами.

Тарификация учителей, тренеров-преподавателей производится отдельно по полугодиям, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

В вечерней (сменной) общеобразовательной школе тарификация работников проводится два раза в год: на начало первого полугодия учебного года и на начало второго полугодия учебного года.

Особенности установления заработной платы (тарификации) учителей, работающих по индивидуальной программе с больными или содержащимися в Центре временной изоляции детьми, определяются положением об оплате труда МОУ в соответствии с настоящим Соглашением (приложение № 6).

4.10. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем в зависимости от группы оплаты труда в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, а их заместителей и главных бухгалтеров – в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителям определяются нормативным правовым актом управления образования на основе формализованных критериев достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными

ми показателями. Условия и порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителей и главным бухгалтерам определяются КД, иным ЛНА МОУ, принятым с учётом мнения ВОППО.

4.11. В МОУ применяются следующие виды выплат компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД;
- повышенная оплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к тарифной ставке, ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

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

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

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

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

Иные (повышенные или дополнительные) компенсации на работах с неблагоприятными условиями труда в сравнении с размерами, указанными в приложении № 8 настоящего Соглашения, устанавливаются КД, ТД, иными ЛНА с учётом мнения ВОППО.

4.13. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД, устанавливается по соглашению сторон ТД с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда по совмещаемой (замещаемой) должности (профессии).

4.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

4.15. Для работников МОУ применяются (в зависимости от типа и вида образовательного учреждения) выплаты стимулирующего характера за наличие следующих условий:

- учёная степень; почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, другие знаки отличия по профилю учреждения или педагогической деятельности работника;
- квалификационная категория, установленная по итогам аттестации работника;
- работа по модернизации системы общего образования;
- статус молодого специалиста в первые три года работы по педагогической специальности после окончания высшего или среднего учебного заведения профессионального образования;
- педагогический стаж работы, стаж работы с детьми либо стаж работы в МОУ;
- высокие производственные достижения по итогам периода и по формализованным показателям и критериям, установленным КД;
- выполнение особо значимых для повышения престижа профессии, отрасли, учреждения работ, мероприятий (выплачивается единовременно за оперативность и качественный результат труда);
- выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, в том числе классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, учебной мастерской (лабораторией), пришкольным участком (теплицей), руководство методическим объединением (секцией) и другие виды работ, полный перечень которых устанавливается КД.

Размер стимулирующих (поощрительных) выплат (премий) может определяться как в процентах к тарифной ставке, ставке заработной платы, окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере на основании положения либо иного ЛНА, принятого работодателем с учётом мнения ВОППО. Стимулирующие (поощрительные) выплаты (премии) по результатам труда максимальным размером не ограничиваются в пределах утверждённого ФОТ МОУ.

При оценке эффективности работы различных категорий работников применять демократические процедуры для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Рекомендуется создать для этих целей соответствующую комиссию на паритетных началах с представительным органом работников.

4.16. Перечень, условия и размер выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам устанавливаются ЛНА, принятым с учётом мнения ВОППО в порядке, определенном статьей 372 ТК РФ.

4.17. Из фонда оплаты труда (при наличии экономии) работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения по письменному заявлению работника на основании действующего в учреждении положения или иного ЛНА и с учётом мнения ВОППО.

4.18. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя (учредителя), оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер оплаты всех случаев простоя, условия пребывания (отсутствия) работников на рабочем месте в период простоя устанавливаются КД, ТД, ЛНА.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.19. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул для детей в общеобразовательных учреждениях, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательно-воспитательного процесса) для обучающихся (воспитанников) МОУ всех типов и видов по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда основных педагогических работников, включая внутренних совместителей, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены занятий (образовательно-воспитательного процесса) по указанным выше причинам.

4.20. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых КД и ТД.

4.21. Установить сроки выплаты заработной платы работникам МОУ, подведомственным управлению образования:

за первую половину рабочего месяца:

- для работников общеобразовательных учреждений и спецшколы «Становление» - **24 числа** текущего месяца;
- для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования, иных учреждений - **25 числа** текущего месяца;

за вторую половину рабочего месяца:

- для работников общеобразовательных учреждений и спецшколы «Становление» - **9 числа** следующего за отчётным периодом месяца;
- для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования, иных учреждений – **10 числа** следующего за отчётным периодом месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Управление образования, работодатели обязуются:

4.22. Нести ответственность за инкассацию денежных средств к месту выдачи заработной платы работникам.

4.23. Обеспечить соблюдение сроков, периодичности и полноты выплаты заработной платы работникам.

4.24. При выплате заработной платы выдавать работникам письменную информацию (расчетные листки) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профкома) в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия ЛНА, и является приложением к КД.

4.25. Учитывать мнение ВОППО при проведении тарификации работников, установлении размера компенсационных и стимулирующих выплат в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников отрасли, настоящим соглашением, КД.

Городская организация Профсоюза обязуется:

4.26. Осуществлять контроль соблюдения представителями работодателя действующего законодательства об оплате труда в соответствии с планом мероприятий по реализации

настоящего Соглашения и Положением Йошкар-Олинской городской организации Профсоюза.

4.27. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза в досудебном и судебном решении трудовых споров по оплате труда.

4.28. Участвовать в разработке нормативных и локальных правовых актов по оплате и нормированию труда, в комиссии по тарификации.

4.29. Оказывать помощь представителям работодателей по их просьбе в разработке и проведении правовой экспертизы ЛНА по оплате труда.

5. Кадровая политика. Содействие занятости работников

Стороны договорились:

5.1. Не допускать массового увольнения работников, экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации или ликвидации МОУ.

5.2. В марте и сентябре каждого года проводить анализ обеспеченности МОУ основными (педагогическими) кадрами; итоги анализа рассматривать на заседаниях Комиссии, Коллегии управления образования, принимать меры по укомплектованию МОУ недостающими профильными специалистами.

5.3. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по закреплению в МОУ педагогических кадров, в том числе специалистов, впервые поступивших на работу после окончания средних и высших учебных заведений профессионального образования на педагогические должности.

5.4. Способствовать производственной и социальной адаптации выпускников средних и высших учебных заведений профессионального образования, впервые поступивших на работу в МОУ на педагогические должности в течение первых трёх лет работы, для чего:

- создать городское объединение молодых специалистов педагогической направленности;
- в рамках ежегодного конкурса профессионального мастерства предусматривать номинацию «Педагогический дебют»;
- активизировать спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу с молодыми специалистами (молодёжные номинации в городских плановых мероприятиях с педагогическими кадрами);
- развивать молодёжный социальный туризм;
- не реже одного раза в квартал обеспечить проведение занятий Школы молодого педагога по направлениям профессионального совершенствования и правового просвещения.

5.5. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с увольнением работников в результате сокращения их численности или штатов. В случае, когда сокращение за год может превысить 10% от общего числа работников (в совокупности) всех учреждений, подведомственных управлению образования, разрабатывать с участием государственных органов труда и занятости мероприятия, предусматривающие сохранение и рациональное использование кадров, социальную защиту подлежащих увольнению работников, обеспечивать реализацию этих мероприятий.

5.6. Взаимодействовать с государственным органом управления образованием в Республике Марий Эл (Министерством) по совершенствованию системы аттестации педагогических и руководящих кадров, соблюдению принципов коллегиальности, гласности, объектив-

ности при проведении процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и заявленной квалификационной категории.

5.7. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления в письменной форме городской организации Профсоюза и ВОППО с указанием причин, количества работников, которые могут быть уволены, и мероприятий по их трудоустройству.

5.8. Определить следующие критерии массового увольнения работников:

5.8.1. Ликвидация учреждения независимо от численности работников.

5.8.2. Сокращение численности или штата работников, для которых данное МОУ является основным и единственным местом работы, в количестве:

- 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
- 20% - в течение 60 календарных дней;
- 30% - в течение 90 календарных дней.

Управление образования, работодатели обязуются:

5.9. Информировать городскую организацию Профсоюза и ВОППО не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по увольнению работников.

5.10. Содействовать обеспечению занятости работников, а именно:

- соблюдать условия ТД и иных ЛНА, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними отношения в соответствии с российским законодательством;
- реализовывать меры, предусмотренные трудовым законодательством, КД, настоящим Соглашением по защите работников в случае увольнения или приостановки деятельности учреждения по любым основаниям;
- предоставлять работникам в период после предупреждения их об увольнении по сокращению численности или штата оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в КД.

Управление образования, работодатели, городская организация Профсоюза, ВОППО договорились:

5.11. Создавать условия для повышения конкурентоспособности педагогических кадров на рынке труда, для чего:

- обеспечивать им повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку для нужд учреждения в порядке, определённом КД, и в соответствии с квалификационными требованиями к педагогическим должностям, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 26.08.2010 г. № 761н.;
- проводить конкурсы профессионального мастерства, учитывать их результаты при аттестации работников, установлении стимулирующих выплат;
- принимать меры поэтапного технического оснащения рабочих мест с учётом внедрения информационно-коммуникационных технологий в сфере образовательных услуг.

5.12. В период массового увольнения работников принимать меры по их трудоустройству на имеющиеся вакансии в других учреждениях, подведомственных Управлению образования, а также на рабочие места, занимаемыми временными работниками, совместителями. Организовывать для них бесплатную консультацию органов службы занятости по вы-

бору трудоустройства, возможности профессионального обучения. По соглашению с органами службы занятости использовать возможность досрочного (до двух лет) выхода увольняемых работников на пенсию.

5.13. Применять с согласия работника, подлежащего увольнению в связи с сокращением численности или штата, режим неполного рабочего времени (рабочей недели, рабочего дня) и других мер, предусмотренных действующим законодательством.

Не допускать одновременного увольнения по этому основанию двух работников из одной семьи.

Во всех случаях увольнения работников - членов профсоюза в результате сокращения численности или штата работников соблюдать процедуру учёта мотивированного мнения ВОППО, предусмотренную статьёй 373 ТК РФ (приложение № 16).

5.14. Не допускать увольнения работников по сокращению численности или штата за два года до наступления срока, установленного для выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе на досрочную трудовую пенсию по старости.

5.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата педагогических работников установить следующие отраслевые критерии высокой производительности труда и квалификации (часть первая статьи 179 ТК РФ) для определения преимущественного права работника на оставление на работе:

- 5.15.1. Соответствие полученной в сфере основного либо дополнительного профессионального образования специальности профилю работы (занимаемой должности).
- 5.15.2. Уровень профессионального образования (высшее или среднее; учёная степень).
- 5.15.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.
- 5.15.4. Динамика уровня обученности учеников (воспитанников).
- 5.15.5. Личные профессиональные достижения работника.
- 5.15.6. Наличие отраслевых и государственных наград, почётных званий, знаков отличия.
- 5.15.7. Дополнительное образование (специализация), влияющее на качество образовательной услуги по занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению работодателя.
- 5.15.8. Непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности (регулярность, не реже одного раза в пять лет, переподготовки по профилю трудовой функции).

Городская организация Профсоюза обязуется:

5.16. Осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства в области занятости населения. Вносить управлению образования, работодателям предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с массовым увольнением работников.

5.17. Добиваться через КД сохранения и создания рабочих мест, обеспечения подготовки и переобучения работников, предоставления работникам дополнительных гарантий и компенсаций.

5.18. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза по вопросам занятости, приёма на работу и увольнения.

5.19. Участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства работников, в деятельности Советов молодых специалистов, в процедуре проведения аттестации педагогических и руководящих кадров.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

6.1. На работников МОУ распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола».

6.2. Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников - в негосударственные фонды; перечисляет страховые взносы по перечню и в размерах, определённых российским законодательством либо поручением работника, составленным в письменной форме.

6.3. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступивших самостоятельно для получения ими образования соответствующего уровня впервые, в том числе докторантам, аспирантам и соискателям, предоставляются гарантии и компенсации в порядке и размерах, определённых КД, ТД, в соответствии с российским законодательством.

6.4. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации (переобучения) с отрывом от работы, сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месту работы (основной должности, профессии), оплачивать командировочные расходы по проезду, провозу багажа, проживанию (найму жилого помещения). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками работников, определяются КД или иным ЛНА МОУ, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

6.5. Работодатели выплачивают:

6.5.1. Ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным и (или) воспитательным процессом, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Выплата компенсации не зависит от нахождения работников в ежегодном оплачиваемом отпуске, в период временной нетрудоспособности либо отсутствия по другим уважительным причинам (в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и др.) при условии сохранения трудовых отношений с данным работодателем.

Педагогическим работникам, осуществляющим работу по совместительству, ежемесячная денежная компенсация выплачивается в том случае, если они не получают её по основному месту работы.

Размер денежной компенсации определяется действующим законодательством и не зависит от объема учебной (педагогической) нагрузки.

6.5.2. Выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования единовременное пособие после окончания учебного заведения (при наличии высшего или среднего профессионального образования) при поступлении впервые на работу в сельское образовательное учреждение при условии переезда на постоянное проживание в сельскую местность на хозяйственное обзаведение по нормам, установ-

ленным законодательством Республики Марий Эл, одновременно с заработной платой за первый месяц, отработанный полностью.

6.5.3. Денежные компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг специалистам (педагогическим работникам), постоянно проживающим и работающим в сельской местности, а также работникам, вышедшим на пенсию по старости, которые проработали в сельской местности в учреждениях образования не менее 10 лет и получали социальную поддержку на момент прекращения трудовой деятельности, - в размере и на условиях, определенных законодательством РФ и РМЭ, нормативно-правовыми актами управления образования.

6.5.4. Денежные компенсации при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества - за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон ТД, выраженным в письменной форме.

Стороны договорились:

6.6. Не производить удержания из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в случае увольнения его в порядке перевода в другое МОУ, подведомственное управлению образования.

6.7. При подготовке и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории педагогических и руководящих работников в рамках действующего законодательства, полномочий сторон настоящего Соглашения через представителей сторон в республиканской и городской аттестационных комиссиях принимать меры по:

6.7.1. соблюдению процедуры аттестации согласно действующему в отрасли порядку, установленному для аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

6.7.2. предоставлению всех прав и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, региональным и настоящим Соглашением;

6.7.3. освобождению от обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности (кроме соискателей на руководящую должность) работников:

- проработавших менее двух лет в данном МОУ, в том числе выпускников высших и средних образовательных учреждений профессионального образования, поступивших на работу в МОУ впервые;
- в период действия присвоенной по итогам аттестации квалификационной категории, в том числе второй категории;
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (аттестация таких работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков);
- в других случаях, определенных региональным Соглашением;

6.7.4. применению иных (особых) условий аттестации, определенных региональным отраслевым Соглашением Министерства образования и науки Республи-

ки Марий Эл и Марийской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования для педагогических и руководящих работников, в том числе:

- по вопросу установления тождественности квалификационной категории при переходе (переводе) с одной педагогической должности на другую;
- при наличии продолжительного стажа работы на педагогических должностях;
- при наличии личных достижений, подтверждённых участием работника в отраслевых и иных конкурсах профессионального мастерства, отраслевыми и государственными наградами;
- при наличии достижений их учеников (воспитанников) на уровне города, республики, России;
- иных особых условий аттестации, полный перечень которых определяется региональным Соглашением.

Стороны рекомендуют работодателям:

6.8. В пределах бюджетных средств по учреждению и внебюджетных поступлений осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

- оказывать материальную помощь, в том числе работникам, выходящим на трудовую пенсию по старости (возрасту);
- оплачивать курсовую подготовку (переподготовку) по направлению работодателя, в том числе проезд и проживание;
- выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения (при наличии высшего или среднего профессионального образования) при поступлении впервые на работу в городские МОУ;
- удешевлять стоимость питания, оздоровительных услуг (посещение бассейнов, тренажёрных залов, стадионов, катков), путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, иных услуг по оздоровлению, восстановлению и коррекции здоровья работников в рамках программы «Здоровье нации», получаемых работниками по их инициативе или инициативе работодателя;
- оборудовать и содержать комнату отдыха и психологической разгрузки, помещение для приёма пищи работников в рабочее время;
- оплачивать (полностью или частично) проездные билеты для проезда в городском общественном транспорте, а при его отсутствии – в маршрутных такси работникам, выполнение должностных обязанностей которых связано с многократным (помимо прихода на работу в начале рабочего дня и ухода с неё в конце рабочего дня), передвижением в течение рабочего дня по городу, а также работникам, проживающим за пределами городского округа «Город Йошкар-Ола».

Полный перечень, порядок и условия предоставления этих и иных дополнительных мер социальной поддержки работников определять в КД или ином ЛНА.

6.9. Использовать право МОУ самостоятельно на основании КД, иного ЛНА, принятого работодателем с учётом мнения ВОППО, увеличивать размер и расширять перечень поощрительных (стимулирующих), компенсационных выплат, иных льгот работникам, определённых настоящим Соглашением.

Стороны обязуются:

6.10. Обеспечивать эффективное и социально справедливое использование средств, выделяемых на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей.

Выделение путевок осуществлять комиссией, созданной на паритетных началах из представителей работодателя и работников (Профсоюза).

Преимущественное право на получение путевок для детей предоставлять одиноким родителям, педагогическим (оба родителя работают в муниципальной системе общего образования), многодетным и малоимущим семьям.

6.11. Создавать условия для проведения массовых мероприятий с работниками и их детьми (приложение № 14). Конкретный перечень совместных мероприятий согласовывать на начало календарного года. Смету расходов (долю денежных или иных материальных затрат), организационных обязательств сторон настоящего Соглашения утверждать непосредственно перед мероприятием.

6.12. Обеспечивать детей работников вне очереди местами в дошкольных образовательных учреждениях.

Управление образования, работодатели обязуются:

6.13. Организовывать и оплачивать предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), профилактические прививки по Национальному календарю профилактических прививок и календарю профилактических прививок по эпидемическим показателям, профессионально-гигиеническое обучение и аттестацию работников, личные медицинские книжки.

6.14. На время плановых (периодических) медицинских осмотров (обследований) в случае проведения их в рабочее время сохранять за работниками среднюю заработную плату по месту основной работы.

6.15. Пособие по временной нетрудоспособности исчислять за весь период нетрудоспособности в порядке и размерах, установленных действующим законодательством о социальном страховании граждан РФ.

6.16. Одному из родителей (законных представителей) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата дополнительных выходных дней производится в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством.

6.17. Представлять органам Пенсионного фонда РФ в установленные сроки сведения о застрахованных лицах, определённые федеральным законодательством. Информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта.

6.18. Создавать санитарно-бытовые условия работников в период исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе организацию горячего питания не реже одного раза за смену (рабочий день) продолжительностью 4 и более часов.

Городская организация Профсоюза обязуется через ВОППО:

6.19. Осуществлять контроль рационального и целевого расходования средств, выделяемых из бюджетов всех уровней на социальное страхование, медицинское обслуживание и оздоровление работников, их детей, для чего:

- делегировать представителей Профсоюза в комиссии по социальному страхованию, по распределению путёвок
- вести учёт очерёдности и обеспечения работников санаторно-курортными путёвками и путёвками в загородные детские оздоровительные лагеря;
- проверять правильность назначения и своевременность выплаты пособия по временной нетрудоспособности;
- взаимодействовать с медицинскими учреждениями по качественному проведению периодических медицинских осмотров (обследований)

6.20. Контролировать своевременность и полноту перечислений работодателями страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, соблюдения работодателями российского законодательства о льготах и гарантиях работникам отрасли. Организовать по договору с управлением Пенсионного фонда по городу Йошкар-Оле работу консультативного пункта (не реже одного раза в квартал на базе горкома Профсоюза) по разъяснению пенсионного законодательства работникам МОУ.

6.21. Выделять средства на правовое просвещение профсоюзного актива, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и их детьми, на поощрение победителей конкурсов профессионального мастерства и иных конкурсов.

Поощрение членов Профсоюза и их детей - победителей и призёров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза, осуществлять за счёт средств Профсоюза. Перечень мероприятий, направления и размер вышеназванных и иных выплат определяются постановлением городского комитета Профсоюза в соответствии с планом работы и сметой расходов на каждый календарный год согласно Положению городской организации Профсоюза.

6.22. Членам Профсоюза и ближайшим родственникам (детям, супругам, родителям) по их заявлению и ходатайству ВОППО предоставлять через Объединение профсоюзов РМЭ и республиканский комитет Общероссийского Профсоюза образования скидку в размере от 12 до 20 % полной стоимости путёвки в санаторий «Кленовая гора», пансионат «Яльчик», ДООЦ «Таир». Конкретный размер льготы определяется в зависимости от времени приобретения путёвки (времени года и месяца в летнее время) положениями Объединения профсоюзов РМЭ и республиканского комитета Общероссийского Профсоюза образования.

7. Охрана труда

Стороны берут на себя обязательства:

7.1. Принимать меры по обеспечению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для расширения этого права ежегодно заключать в учреждениях соглашения по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией. Не реже двух раз в год контролировать их исполнение.

7.2. Обеспечивать контроль выполнения работодателями:

- 7.2.1 ТК РФ, федеральных и региональных законов, нормативных правовых документов об охране труда органов государственной и муниципальной власти;
- 7.2.2 своевременной разработки и утверждения инструкций по охране труда на каждое рабочее место и должность (профессию) с учетом мотивированного мнения ВОППО;
- 7.2.3 соблюдения норм и правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, норм

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (приложения № 9, 10);

- 7.2.4 мероприятий по организации обучения и проверки знаний охраны труда работников в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденных постановлением № 1 Минтруда России и № 29 Минобразования России 13 января 2003 г.;
- 7.2.5 создания на паритетных началах из представителей работодателя и ВОППО комиссии по охране труда, организации её регулярной работы в МОУ;
- 7.2.6 своевременной, за счет работодателя, организации обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- 7.2.7 проведения в установленные сроки расследования несчастных случаев на производстве и ведения их учета;
- 7.2.8 законодательства о предоставлении работникам дополнительных отпусков (приложение № 4), льгот, денежных компенсаций за работу в неблагоприятных условиях (приложения № 8);
- 7.2.9 обеспечения беременным женщинам, занятых на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, дополнительного дородового отпуска (30 календарных дней) с оплатой среднемесячного заработка независимо от стажа работы при невозможности их перевода на другую работу;
- 7.2.10 создания условий для организации горячего питания работников за счет их средств и по их желанию в рамках режима работы учреждения. Порядок и условия организации горячего питания работников определяются КД, иным ЛНА.

7.3. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами, закрепленными в приложении № 11 настоящего Соглашения.

Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

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

7.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с разделом X ТК РФ:

- 7.4.1 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок;
- 7.4.2 при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- 7.4.3 если представление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в размере средней заработной платы;

- 7.4.4 если работодатель не обеспечивает работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, то он не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Оплата возникшего по этой причине простоя производится в размере средней заработной платы;
- 7.4.5 отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных ТД, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Управление образования принимает на себя обязательства:

7.5. Осуществлять организационно-методическое руководство специалистами по охране труда учреждений, контроль действий работодателя в области обеспечения охраны труда работников, безопасности образовательного и воспитательного процессов с детьми.

7.6. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда руководителей учреждений, согласовывать сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

7.7. При формировании городского бюджета учитывать затраты на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в МОУ.

7.8. Контролировать укомплектование медицинских и учебных кабинетов повышенного риска – физики, химии, биологии, информатики, физической культуры и мастерских, а также прачечных, пищеблоков необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи.

7.9. Производить учет и регулярный анализ (поквартальный) случаев производственного травматизма работников.

7.10. Осуществлять контроль эксплуатации материально-технической базы образовательных учреждений в соответствии с требованиями строительных норм и правил, санитарных правил и норм, нормативных требований по охране труда, принимать меры по устранению выявленных нарушений (отклонений). При необходимости приостанавливать деятельность учреждения.

7.11. Ежегодно выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% фонда оплаты труда.

Управление образования, работодатели, городская организация Профсоюза договорились:

7.12. Создавать необходимые условия для выполнения работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, совместных комиссий по охране труда, участия представителей ВОППО в расследовании несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.13. Обеспечивать проведение административного и общественного контроля охраны труда (приложение № 12), приемки учреждений к новому учебному году в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности. Не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях коллегии управления образования и президиума городской организации Профсоюза состояние охраны труда и производственного травматизма.

Проводить смотры-конкурсы производственных помещений повышенного риска на соблюдение безопасных и комфортных условий труда.

7.14. В случае забастовки работников сторонам настоящего Соглашения обеспечивать минимум работ на период её проведения в соответствии с приложением № 13.

Городская организация Профсоюза обязуется:

7.15. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совместных комиссий по охране труда, проведению общественного контроля состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве, приёмке учреждений по условиям труда к новому учебному году.

7.16. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивать необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, руководить их деятельностью.

7.17. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в МОУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных КД, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

7.18. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда. При необходимости представлять их интересы в органах государственной и муниципальной власти, суде.

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности городской организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов определяются ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением городской организации Профсоюза и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, настоящего Соглашения, иных (территориальных, региональных) соглашений, устава МОУ, КД.

Стороны подтверждают, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

8.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в учреждениях.

8.3. Предоставлять выборному профсоюзному органу (городскому и первичной организации) на безвозмездной основе необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям (с отоплением, освещением, оборудованием), для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, имеющиеся транспортные средства. Обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений.

8.4. Не препятствовать представителям городской организации Профсоюза, ВОППО в посещении учреждений (рабочих мест), где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по условиям труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, связанным с трудовыми отношениями работников.

8.6. Обеспечивать на основании письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы работника и перечисление на расчетный счет городской организации Профсоюза на условиях, определенных КД, настоящим Соглашением. Перечисление производить в полном объеме удержанной суммы не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

Определить следующий механизм удержания и перечисления профсоюзных взносов:

8.6.1. Работник встает на учет в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы и перечислении на расчетный счет городской организации Профсоюза.

8.6.2. Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится в централизованной бухгалтерии управления образования и в бухгалтериях учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учет, в порядке, определенном частью первой пункта 8.6. настоящего Соглашения, согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и вставших на учет в первичную организацию, заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

8.6.3. Ежегодно, до 25 сентября, в порядке, определенном подпунктом 8.6.2. настоящего Соглашения, подаются полные (с учетом постановки на учет и снятия с учета членов Профсоюза в прошедшем учебном году) списки членов Профсоюза по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учет в первичные организации в предыдущем месяце.

8.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, КД, настоящим Соглашением, при принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение соответствующего выборного профсоюзного органа.

Нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, настоящим Соглашением, а также ЛНА, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников (ВОППО), не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

8.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ВОППО в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Увольнение по этим же основаниям руководителей, заместителей руководителей ВОППО, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (горкома).

8.9. Увольнение по вышеуказанным причинам (пунктам) работников, являющихся руководителями ВОППО или его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (горкома).

8.10. Аттестация на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории, а также тарификация работников, являющихся членами Профсоюза, и других работников, делегировавших полномочия первичной и городской организациям в установленном законом порядке представлять их интересы в трудовых и связанных с трудом отношениях с работодателем, проводится с участием представителей городской и первичной организаций Профсоюза в порядке и на условиях, установленных отраслевыми нормативными правовыми актами, соглашениями, ЛНА, КД.

8.11. Работники, члены ВОППО, а также вышестоящих выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, совещаний, проводимых соответствующими профсоюзными организациями, их выборными органами на условиях, предусмотренных настоящим Соглашением и КД.

Учеба (совещания) для профсоюзного актива организуется городской организацией Профсоюза не чаще одного раза в месяц во вторую половину дня с 13 до 17 часов и не более 10 раз в год. Помимо этого, для вновь избранных руководителей и членов выборных органов Профсоюза обучение может проводиться продолжительностью до 3 дней в летний период в режиме полного рабочего дня.

8.12. Общественная работа на выборной должности в профсоюзной организации признается сторонами настоящего Соглашения значимой и принимается во внимание приощрении, награждении, аттестации работников.

Стороны могут совместно принимать решение о представлении к награждению государственными или отраслевыми наградами профсоюзных работников и рекомендуют работодателям и ВОППО применять аналогичный порядок в учреждении.

8.13. Стороны рекомендуют работодателям устанавливать доплаты работникам, выполняющим регулярную работу по представительству и защите социально-трудовых прав работников, регулированию трудовых отношений, в том числе руководителю первичной профсоюзной организации и членам ВОППО, уполномоченному по охране труда, членам постоянно действующих комиссий (по трудовым спорам, по контролю КД, социальному страхованию и др.).

Конкретные условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат или иных форм компенсации сверхнормативных трудовых затрат вышеперечисленным работникам устанавливаются КД, иным ЛНА в зависимости от качества, объема (количества) и эффективности выполняемой работы.

8.14. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства работников муниципального органа управления образования, представителей работодателя в деятельность профсоюзных организаций, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов и воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

9. Заключительные положения

9.1. Уведомительная регистрация настоящего Соглашения проводится управлением образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» в течение семи дней со дня подписания в органе по труду. Городская организация Профсоюза проводит регистрацию Соглашения в эти же сроки в вышестоящем выборном профсоюзном органе (республиканском комитете Профсоюза).

После подписания и уведомительной регистрации Соглашения стороны доводят Соглашение (на бумажном и электронном носителях) до всех руководителей и первичных организаций МОУ в срок не позднее одного месяца со дня указанного события.

Уведомительная регистрация КД проводится в таком же порядке: в семидневный срок со дня подписания работодатель направляет КД на регистрацию в территориальный орган по труду. Профсоюзный комитет проводит регистрацию КД в городском комитете Профсоюза.

9.2. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляют стороны Соглашения и их представители. Текущий контроль выполняет отраслевая Комиссия (приложения № 1, 2).

9.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Комиссии.

9.4. Информация о ходе выполнения Соглашения готовится Комиссией и рассматривается ежегодно на совместном заседании коллегии управления образования и президиума городской организации Профсоюза с приглашением руководителей МОУ и председателей первичных профсоюзных организаций. Решение представителей сторон Соглашения об итогах рассмотрения вопроса в месячный срок направляется в письменной форме в каждое учреждение для ознакомления на общем собрании работников.

9.5. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путём переговоров и по согласованию сторон.

9.6. В ходе реализации Соглашения стороны регулярно обмениваются информацией, по мере необходимости проводят рабочие совещания и взаимные консультации, создают совместные рабочие и экспертные группы, принимают необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

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

9.8. Стороны вступают в переговоры по заключению территориального отраслевого Соглашения на новый срок не позднее 1 ноября 2014 года. Любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров, о чём направляет письменное уведомление другой стороне социального партнёрства.

Комиссия
по заключению территориального отраслевого Соглашения,
внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникаю-
щих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения

От работодателей:

1. **Никитенко М.Я.** – начальник управления образования;
2. **Усков В.В.** – первый заместитель начальника управления образования;
3. **Кузнецова Е.А.** – заместитель начальника управления образования;
4. **Тумбаева В.В.** – заместитель главного бухгалтера ЦБ управления образования;
5. **Нагорный С.И.** – директор МБОУ «Лицей № 28 г. Йошкар-Олы»;
6. **Васькова А.А.** – начальник правового отдела управления образования;
7. **Калинина О.Л.** – главный специалист отдела кадров управления образования;
8. **Габдрахманов Р.Р.** – ведущий инженер по охране труда управления образования.

От работников:

1. **Киселева Н.Н.** – председатель городской организации Профсоюза;
2. **Смирнов Е.Н.** – заместитель председателя городской организации Профсоюза;
3. **Жукова Н.В.** – учитель МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 29 г. Йошкар-Олы»;
4. **Красильникова В.Л.** – учитель МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 7 г. Йошкар-Олы»;
5. **Мотовилова Л.А.** – музыкальный руководитель МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 1 «Пчёлка» г. Йошкар-Олы»;
6. **Новикова А.С.** – воспитатель МБОУ «Центр ЛП и ДО «Росток»;
7. **Петрова Л.Н.** – учитель МБОУ «Гимназия № 14 г. Йошкар-Олы»;
8. **Уткина Е.С.** – инструктор-методист МБОУ ДОД ДЮСШ «Олимп».

Положение
о Комиссии по заключению территориального отраслевого Соглашения,
внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих
разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения

I. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения (далее - Комиссия) является постоянно действующим

органом системы социального партнерства в сфере образования, созданным сторонами, заключившими настоящее Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, иным российским законодательством, территориальным отраслевым Соглашением по муниципальным учреждениям образования, подведомственным управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории города.

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

Число членов Комиссии от каждой из сторон Соглашения - 8 человек.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование трудовых и социально-экономических интересов работников и работодателей в учреждениях образования, подведомственных управлению образования;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- осуществление контроля выполнения настоящего Соглашения, содействие устранению выявленных нарушений настоящего Соглашения, КД действующему законодательству о труде;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении КД МОУ;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социально- трудовых гарантий работников МОУ, установленных законодательством РФ о труде, отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов муниципальных постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации КД в МОУ;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений, принятие изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать от управления образования, от представителей работодателя, первичных профсоюзных организаций информацию о заключенных КД в целях вы-

работки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных организаций по выполнению заключенных КД, соблюдению трудового законодательства;
- получать из управления образования информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения;
- осуществлять контроль выполнения своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации настоящего Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Для организации работы устанавливается следующий регламент Комиссии.

Комиссия:

- проводит заседания не реже одного раза в квартал;
- составляет план работы по реализации Соглашения на каждый календарный год; организует выполнение плана;
- готовит и организует публичный отчёт о ходе выполнения Соглашения за прошедший год в январе-феврале каждого года в присутствии всех руководителей образовательных учреждений и первичных организаций;
- обеспечивает доступность отчёта для работников отрасли на электронном носителе: размещает на сайтах управления образования и горкома Профсоюза;
- приступает к подготовке проекта Соглашения на новый срок не позднее двух месяцев до окончания срока его действия; по поручению сопредседателей члены Комиссии готовят проект документа;
- информирует работников и работодателей о сроках работы над проектом Соглашения; принимает и рассматривает предложения в Соглашение от работников и работодателей;
- принимает Соглашение и поручает его подписание представителям сторон – начальнику управления образования и председателю городской организации Профсоюза;
- подписанию подлежат только согласованные условия Соглашения;
- при необходимости либо по инициативе одной из сторон рассматривает, принимает поправки, изменения и дополнения в действующее Соглашение;
- поручает управлению образования провести регистрацию принятых документов в органах по труду в установленном законом порядке;
- в своей работе взаимодействует с органами власти местного самоуправления, с отделами и должностными лицами управления образования, представителями работодателей, выборными органами первичных и городской профсоюзной организации;
- принимает и рассматривает жалобы, даёт разъяснения по вопросам настоящего Соглашения; принимает меры к предупреждению либо, в случае возникнове-

ния, к урегулированию разногласий, трудовых споров между работниками и работодателями по их заявлениям.

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

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

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели, утвержденные на первом заседании Комиссии после подписания Соглашения на новый срок.

По представлению сопредседателей Комиссия на первом заседании утверждает также секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают план работы и решения Комиссии.

4.5. Комиссия считается правомочной, если на её заседании присутствует не менее половины численности, определённой сторонами Соглашения. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствовавших на заседании членов Комиссии при условии достижения правомочности Комиссии. Голосование, как правило, проводится открытое. В некоторых случаях по соглашению сопредседателей Комиссии принимается решение о закрытом голосовании.

Не принятые Комиссией условия (решения, предложения), выдвинутые другой стороной социального партнёрства, по их настоянию оформляются протоколом разногласий. Протокол разногласий является основанием для продолжения коллективных переговоров либо для коллективного трудового спора в установленном российским законодательством порядке.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии.

Член Комиссии имеет право:

- высказывать и отстаивать своё мнение;
- запрашивать для ознакомления все муниципальные правовые акты, приказы управления образования, ЛНА, информационные и справочные материалы по обсуждаемым вопросам;
- участвовать в принятии решения.

Член Комиссии обязан:

- быть доброжелательным и корректным, объективным и беспристрастным при обсуждении и принятии решений Комиссии;
- посещать все заседания Комиссии;
- выполнять поручения сопредседателей Комиссии.

V. Срок полномочий Комиссии

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

**Положение
о режиме рабочего времени и времени отдыха
работников муниципальных образовательных учреждений**

1. Общие положения

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

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется с учетом режима деятельности МОУ (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается ПВТР, КД, иными ЛНА, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Режим работы руководителей МОУ, их заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

1.4. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается. В этом случае работникам МОУ обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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

2.1. Выполнение преподавательской (педагогической) работы учителями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

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

2.4. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо иным ЛНА образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (Сан-ПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий и графиком работы (занятости).

2.5. При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном ПВТР либо ТД.

2.6. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из их должностных обязанностей, определенных ПВТР, квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с выполнением следующей работы:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий с детьми и работниками, предусмотренных образовательной программой и планом работы МОУ;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в образовательном учреждении в период образовательного процесса, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников с их письменного согласия обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, за дополнительную оплату по письменному соглашению к ТД (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

При составлении графика дежурств педагогических работников в МОУ в период проведения учебных занятий (до их начала и после окончания учебных занятий) учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев частого и длительного дежурства педагогических работников, а также дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

К дежурству по образовательному учреждению педагогические работники в дни своей работы привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов за ставку заработной платы другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа в группе продленного дня, кружковая работа (педагога дополнительного образования), работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, внеклассная работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

2.8. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.2821-10 (утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»), предусматривающих в первые два месяца «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

2.9. Режим рабочего времени учителей общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им заработной платы, с учетом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной в п. 2.6 настоящего Положения.

3. Разделение рабочего дня на части

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

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

3.3. В исключительных случаях в МОУ с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, работодатель с учетом мнения ВОППО может вводить для воспитателей и иных работников режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд. В этом случае устанавливается денежная компенсация такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых КД, ТД. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением по инициативе педагога дополнительной педагогической (внутреннее совместительство) либо преподавательской работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся и не подлежат установлению компенсации за неудобный режим работы.

3.4. В целях экономии времени работников учреждений с круглосуточным пребыванием детей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени. А именно: в утренние часы до начала занятий у обучающихся (воспитанников) и в часы после окончания занятий, 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.

4. Режим рабочего времени работников в каникулярный период

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

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

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

4.4. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) по занимаемой должности.

4.5. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах их трудовой функции и продолжительности рабочего времени, установленного по занимаемой профессии (должности).

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется ПВТР, графиками работ, иными ЛНА, которые принимаются с учётом мнения ВОППО в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ.

5. Режим рабочего времени работников МОУ в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

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

5.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе 4 настоящего Положения. Учебно-

вспомогательный и обслуживающий персонал в этих условиях выполняет работу в пределах своей трудовой функции и установленной продолжительности рабочего времени.

6. Режим рабочего времени работников оздоровительных образовательных учреждений, образовательных учреждений, организующих летний отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, путешествий

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых на срок не более одного месяца в период, который не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в порядке, предусмотренном разделом 4 настоящего Положения.

6.2. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников и с оплатой за ненормированный режим работы в размере не менее 15 % за каждый час работы.

6.3. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется ПВТР, графиками работы, КД, ТД, иных ЛНА.

7. Регулирование рабочего времени некоторых категорий педагогических работников образовательных учреждений

7.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется ПВТР, ТД, графиком работы с учетом:

- выполнения консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к проведению консультативной работы;
- обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

7.2. Не допускается временный перевод, перемещение специалистов дошкольных учреждений (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель марийского языка) по инициативе работодателя на замену отсутствующего воспитателя без соблюдения ст. 72.1, 72.2 ТК РФ.

7.3. В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 10,5-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (52,5 часа работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы в неделю), режим их рабочего времени определяется графиком работы с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 9 часов 45 минут (или части этого времени) в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени (или части этого времени) отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы. Режим работы воспитателей в этих условиях определяется ТД и регулируется ПВТР, графиком сменности, которые принимаются с учётом мнения ВОППО в соответствии со статьёй 372 ТК РФ. В этом случае для воспитателей рекомендуется устанавливать суммированный учёт рабочего времени.

Приложение № 4
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников образовательных учреждений, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными условиями труда

№ п/п	Перечень профессий и должностей	Всего календарных дней
1.	Учреждение для детей с туберкулёзной интоксикацией. Работники, непосредственно обслуживающие детей:	
1.1.	Младший воспитатель	7
2.	Общие профессии:	
2.1.	Повар, работающий у плиты	7
2.2.	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	14
2.3.	Рабочий прачечной механической стирки белья, спецодежды, центрифуговщик	7
2.4.	Рабочий прачечной на стирке белья и спецодежды вручную	14
2.5.	Хлораторщик	7

Приложение № 5
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МОУ.

1.2. Педагогические работники в соответствии с законом Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы.

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

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

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются работодателем по согласованию с ВОППО.

Раздел 2. Условия предоставления длительного отпуска

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

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования; аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

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

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока ТД лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если служба непосредственно

предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего учебного заведения профессионального образования, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему предложению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

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

Раздел 3. Заключительные положения

3.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что отсутствие работника отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения. В связи с этим работнику рекомендуется письменно предупредить работодателя о своём намерении получить длительный отпуск в период комплектования педагогических кадров на новый учебный год – до 1 июля текущего года.

3.2. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом и положением об оплате труда, иным ЛНА образовательного учреждения.

3.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя МОУ. Длительный отпуск руководителю МОУ оформляется приказом управления образования по согласованию с учредителем.

3.4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы, должность, а также норма преподавательской (педагогической) нагрузки за ставку заработной платы (должностной оклад).

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

3.6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

Приложение № 6

к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

Положение об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с ТК РФ и на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:

- постановления Правительства РМЭ от 31.12.2004 г. № 285 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» с последующими изменениями и дополнениями;
- решения Собрании депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 17.02.2005 № 27-IV «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Город Йошкар-Ола»;
- решения Собрании депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 25 декабря 2007 г. № 526-IV «О Положении об отраслевой системе оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Йошкар-Ола» с последующими изменениями и дополнениями;
- решения Собрании депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 29.12.2010 г. № 216-V «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Йошкар-Ола», реализующих программы дошкольного образования» с последующими изменениями и дополнениями;
- постановления администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» от 01.07.2011 г. № 1732 «О повышении размера оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета городского округа «Город Йошкар-Ола»;

- иных законодательных и нормативных правовых актов РФ, РМЭ, органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на все образовательные учреждения, подведомственные управлению образования, и устанавливает минимальные условия оплаты труда работников.

1.3. Настоящее Положение в соответствии с применяемыми системами оплаты труда в МОУ, подведомственными управлению образования, включает в себя:

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок установления работникам учебной (преподавательской), педагогической нагрузки;
- порядок и условия определения заработной платы работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- минимальные размеры тарифных ставок, ставок заработной платы (окладов, должностных окладов) по основным категориям работников;
- наименование, условия осуществления и минимальные размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и минимальные размеры выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение учитывает, что в МОУ, подведомственных управлению образования, применяются три системы оплаты труда работников.

1.5. В учреждениях дополнительного образования, вечерней (сменной) общеобразовательной школе, а также для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных учреждений, спецшколы «Становление» применяется Единая тарифная сетка с 18 разрядами, соотношением ставок первого и 18 разрядов 1:4,5 и межразрядных тарифных коэффициентов, утверждённых постановлением администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (приложение 6.1).

Разряды оплаты труда работников устанавливаются в зависимости от квалификационных требований, предъявляемых к работникам, и (или) отнесения работ по их сложности к квалификационным группам. Помимо этого в систему оплаты труда по ЕТС включены стимулирующие доплаты и надбавки, в том числе за работу, не входящую в круг основных обязанностей, а также компенсационные и иные выплаты

1.6. Для педагогических и руководящих работников общеобразовательных учреждений применяется отраслевая система оплаты труда (приложение 6.2.).

Размер заработной платы работника по данной системе оплаты труда состоит из ставки (оклада) по занимаемой должности, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат за условия работы, отклоняющиеся от нормальных, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, иных выплат.

Размер ставки (оклада) работников определяется путём произведения базовой составляющей ставки (оклада) на повышающие коэффициенты.

Коэффициенты учитывают продолжительность рабочего времени (норму часов) за ставку заработной платы в зависимости от должности с учётом особенностей педагогического труда либо занимаемой руководящей должности.

Размер базовой составляющей ставки (оклада) заработной платы работников и повышающие коэффициенты устанавливаются постановлением мэра г. Йошкар-Олы. Применение

повышающих коэффициентов к базовой составляющей ставки (оклада) работников зависит от уровня профессиональной компетенции, наличия квалификационной категории или стажа педагогической работы, типов и видов МОУ, расположенных в городской и сельской местности.

Для руководящих работников помимо этого учитывается группа оплаты труда, к которой отнесено МОУ по объёмным показателям.

1.7. В дошкольных МОУ применяется новая система оплаты труда, которая включает в себя размеры ставок заработной платы (окладов, должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных надбавок и доплат (приложение 6.3.).

Размер ставки заработной платы, должностного оклада педагогических работников и оклада учебно-вспомогательного персонала определяется путём произведения минимальных (базовых) окладов, установленных на основе отнесения должностей к профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ) и уровням, и повышающих коэффициентов.

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

Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05. 2008 г. № 247н, медицинских работников - приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08. 2007 № 526.

Повышающие коэффициенты к ставкам (окладам), другие условия оплаты труда работников устанавливаются органом местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола».

1.8. Системы оплаты труда в МОУ устанавливаются КД, соглашениями, положениями, иными ЛНА, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, РМЭ, органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар- Ола», содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

ЛНА, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения ВОППО (иного представительного органа работников) в порядке, определённом ТК РФ.

2. Продолжительность рабочего времени, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад работников. Порядок установления педагогической нагрузки

2.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075.

2.1.1. Продолжительность рабочего времени за должностной оклад работников 36 часов в неделю:

- старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка;
- педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;
- методистам, старшим методистам образовательных учреждений;

- тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

30 часов в неделю:

- старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

2.1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы)

18 часов в неделю:

- учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);
- педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;
- тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;
- учителям иностранного языка, марийского языка (иного национального языка) дошкольных образовательных учреждений;

20 часов в неделю:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю:

- музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю:

- воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям в группах продленного дня, специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, дошкольных образовательных учреждениях (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией;

36 часов в неделю:

- воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания учителям-специалистам уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры;
- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений.

2.5. Учителям (тренерам-преподавателям), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата:

- за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

2.6. Объем учебной нагрузки учителей (тренеров-преподавателей) и других педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается на начало каждого учебного года работодателем при соблюдении следующих условий:

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника;
- предельный объем учебной (преподавательской) нагрузки не устанавливается учителям (тренерам-преподавателям), для которых МОУ является основным местом работы;
- учитывается количество часов по учебному плану и программам, обеспеченность кадрами, другие конкретные условия в данном образовательном учреждении;
- учебная нагрузка в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом;

- распределение преподавательской работы должно завершаться до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться работниками в новом учебном году;
- о возможном изменении (уменьшении, увеличении) и причинах изменения учебной нагрузки в новом учебном году (в текущем учебном году) предупреждать работника не позднее чем за два месяца в соответствии со ст. 74 ТК РФ;
- учителям (тренерам-преподавателям), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах (группах);
- учебная (преподавательская) нагрузка, иная педагогическая работа работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях (включается в тарификацию), а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске;
- учитывается мнение ВОППО (иного представительного органа работников) в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ.

2.7. Выполнение преподавательской работы преподавателем-организатором основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки в размере до 9 часов в неделю осуществляется в рабочее время по основной трудовой функции за установленный должностной оклад. Порядок ведения и оплаты преподавательской работы сверх 9 часов в неделю определяются по дополнительному письменному соглашению сторон ТД.

2.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей в соответствии с медицинским заключением на дому или в ином месте (например, в больнице) по индивидуальной программе, по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку (тарифицируются).

2.9. Руководителям МОУ устанавливается следующая норма учебной нагрузки (преподавательской работы):

- в городских МОУ – 9 часов в неделю;
- в сельских МОУ – 12 часов в неделю.

Данная учебная нагрузка (преподавательская работа) совместительством не считается и выполняется в рабочее время по основной должности.

Преподавательская, иная педагогическая работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также учебная нагрузка (преподавательская) и иная педагогическая работа по основному месту работы выше определенной настоящим Положением нормы часов в неделю устанавливается по заявлению руководителя с письменного разрешения начальника управления образования.

Объем учебной нагрузки (преподавательской) и иной педагогической работы в неделю заместителей руководителя, иных педагогических работников, в том числе из других образовательных учреждений, органов управления образования, других ведомств, для которых преподавательская работа не является основной работой, устанавливает работодатель. Данное решение работодатель принимает с учетом мнения ВОППО либо иного представительного органа в соответствии с ТК РФ с учетом обеспеченности преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем за ставку заработной платы учителей (тренеров-преподавателей), для которых данное МОУ является местом основной работы.

2.10. Женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также специалистам по дефектологии, психологии, логопедии и другим работникам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий устанавливается 36 – часовая продолжительность рабочего времени в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад).

2.11. Для руководящих работников устанавливается 40-часовая норма рабочего времени в неделю за должностной оклад с учётом пункта 2.10. настоящего Положения.

3. Условия и порядок определения заработной платы работников

3.1. Заработная плата работников по всем применяемым в МОУ системам оплаты труда определяется с учётом выполнения работодателем следующих условий:

- зависимость заработной платы каждого работника от его уровня образования, квалификации, сложности выполняемой работы, количества (объёма) и качества труда без ограничения её максимальным размером;
- выполнение педагогическими работниками продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической работы, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 за ставку заработной платы (должностной оклад) в зависимости от занимаемой должности, выполняемой трудовой функции;
- установление работнику размера тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада, должностного оклада за норму рабочего времени в зависимости от выполняемой им трудовой функции на основе профессиональных квалификационных требований, наличия квалификационной категории и других показателей;
- применение повышающих коэффициентов к ставкам (окладам) работников по различным основаниям в зависимости от системы оплаты труда в МОУ;
- установление объёма учебной (преподавательской), педагогической и иной нагрузки, выполняемой работником по своей трудовой функции, исходя из обеспеченности кадрами учреждения;
- при необходимости учёт особенностей исчисления почасовой оплаты педагогических работников;
- применение повышенной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в вечернее и ночное время; при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (профессий) и других условий, отклоняющихся от нормальных;
- определение перечня и размеров компенсационных выплат за работу во вредных (опасных) условиях труда;
- определение перечня дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности сотрудников, за которые им устанавливается дополнительная оплата;
- установление доплат, надбавок работникам за почётные звания, награды, учёные степени, минимальный размер которых определён нормативными правовыми документами Правительства РМЭ, органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола», настоящим Соглашением;
- разработка формализованных показателей и критериев эффективности качества и высоких результатов выполненных работ;
- наличие положения, иного локального нормативного акта по условиям оплаты труда работников МОУ, принятого с учётом мнения ВОППО.

3.2. Заработная плата руководящих и педагогических и иных работников образовательных учреждений состоит из:

- ставки (оклада) по занимаемой должности с учётом образования, стажа работы, наличия квалификационной категории, типа и вида МОУ;
- выплат компенсационного характера;
- доплат за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе по другой или такой же профессии (должности); расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ по такой же профессии (должности);
- доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников (классное руководство; проверка письменных работ; заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие работы);
- выплат стимулирующего характера, включая доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты за качество и высокие результаты труда;
- иных выплат.

3.3. Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от типа и вида образовательного учреждения, места его расположения (сельская или городская местность), наличия у них первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение по объемным показателям его деятельности.

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей (тренеров-преподавателей) за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- учителей, на которых возложены обязанности по обучению детей на дому (в соответствии с медицинским заключением), а также по проведению занятий по физкультуре с детьми, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

3.5. Заработная плата, установленная работникам при тарификации, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей (тренеров-преподавателей) производится один раз в год, в случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то раздельно по полугодиям.

3.6. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 % от объема часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 % от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам

3.7. При невыполнении по независящим от учителя причинам объёма учебной (преподавательской) нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.8. За преподавательскую работу, выполняемую с письменного согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) по тарификации, производится дополнительная оплата в одинарном размере.

3.9. Для педагогических и руководящих работников учреждений дополнительного образования, вечерней (сменной) общеобразовательной школы, оплата которых производится по ЕТС, применяются тарифные коэффициенты более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно-квалификационной характеристикой по должности работника в следующих случаях.

3.9.1. **На два разряда выше** работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.9.2. **На один разряд выше** работникам:

- имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР;
- имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а для педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)».

3.10. Руководящим работникам и специалистам общеобразовательных учреждений и спецшколы «Становление» ставка заработной платы (должностной оклад) повышается при наличии следующих оснований:

- почетное звание Российской Федерации и Республики Марий Эл (при условии соответствия почетного звания направлению деятельности работника), а также ученую степень кандидата - **на 8 процентов**;

- ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - **на 17 процентов**.

3.11. Оплата труда педагогических работников в период каникул (осенних, зимних, весенних и летних) для детей, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.12. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты (по совместительству) и не ведущим педагогической работы с детьми во время каникул, оплата за это время не производится.

3.13. Изменение тарифных ставок, ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) производится при наличии следующих условий:

- увеличение стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- получение образования или восстановление документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоение квалификационной категории по занимаемой должности – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- присвоение почетного звания – со дня присвоения;
- присуждение ученой степени кандидата наук (доктора наук) – со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы из более высокого разряда, ставки, оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.14. Руководители образовательных учреждений несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений, для чего:

- проверяют документы об образовании, стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности), сроке действия квалификационной категории и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры тарифных ставок, ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических и других работников, исчисляют их заработную плату;
- ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая внешних и внутренних совместителей, тарификационные списки.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу по внешнему совместительству 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 сверх установленной трудовым законодательством продолжительности рабочего времени при работе по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов преподавательской 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).

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.

4.2. Руководители образовательных 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 на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения размера базовой составляющей ставки (оклада) заработной платы работников и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов:

- профессор, доктор наук – 0,20;
- доцент, кандидат наук – 0,15;
- лица, не имеющие ученой степени – 0,10.

В ставку 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.

5. Порядок определения уровня образования

5.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы (окладов), в том числе при установлении разрядов оплаты труда по ЕТС, определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования в соответствии с «Квалификационными характеристиками должностей работников образования», утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08. 2010 г. № 761н, и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога при условии:

- получения диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;
- окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.3. Наличие у работников диплома государственного образца о высшем образовании с учётом квалификаций (степеней) «бакалавр», «специалист», «магистр», учёной степени «кандидат наук», «доктор наук» даёт право на установление повышающих коэффициентов к базовым (минимальным) ставкам, окладам.

5.4. Наличие у работника диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения профессионального образования даёт право на установление ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование

5.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы оклады (должностные оклады) устанавливаются соответственно как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.6. Работники, не имеющие соответствующего уровня профессиональной компетенции или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие соответствующий уровень профессиональной компетенции и стаж работы.

6. Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и

времени работы в этой должности, о 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 за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.2. В стаж педагогической работы засчитывается работа:

6.2.1. В образовательных и других учреждениях на должностях, поименованных в приказе Министерства здравоохранения и социального развития от 26.08. 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», зарегистрированном в Министерстве юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г. (регистрационный № 18638).

6.2.2. Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в следующем порядке.

Без всяких условий и ограничений:

- 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 (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы.
- 2) Время работы в должности заведующей фильмотек и методиста фильмотеки.

При условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность (кроме периодов, предусмотренных в пункте 1):

- 1) Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войска МВД, в войсках и органах безопасности).
- 2) Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов:
 - в комитетах (советах) Профсоюза работников народного образования и науки (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 или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений;
- 3) Время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6.2.3. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ (помимо периодов, предусмотренных пунктами 6.2.1. и 6.2.2. настоящего раздела) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;
- 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;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- учителям музыки;
- мастерам производственного обучения.

6.3. Конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и РФ профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) решаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с ВОППО.

6.4. 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.

7. Компенсационные выплаты

7.1. В МОУ применяются следующие виды выплат компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД;
- повышенная оплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00;
- повышенная оплата за работу в вечернее время с 18.00 до 22.00;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифным ставкам, ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются КД, ЛНА в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнями, определёнными настоящим Соглашением (приложения № 7, 8). При этом работодатели с учётом мнения ВОППО вправе расширять перечни работ с неблагоприятными условиями труда, увеличивать размеры компенсационных выплат в пределах выделенных на учреждение бюджетных ассигнований и внебюджетных поступлений.

Размеры и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.4. Оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере (до 24 %) по сравнению с тарифными ставками, ставками заработной платы, окладами, должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Но повышение ставки (оклада) работника не должно быть менее 4 % пропорционально занятости работника в данных условиях труда.

7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное, вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в повышенном размере по соглашению сторон ТД по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.5.1. Оплата труда в ночное время за каждый час работы в период с 22.00 до 6.00 - не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада) работника.

7.5.2. Оплата труда в вечернее время педагогических работников, занятых регулярной преподавательской (иной педагогической деятельностью по расписанию занятий с детьми) работой, за каждый час работы в вечернее время в период с 18.00 до 22.00 – не ниже 20 % часовой ставки.

7.5.3. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время и возможности повышения оплаты труда за работу в вечернее время устанавливаются КД, ТД, иным ЛНА, принимаемым работодателем с учетом мнения ВОППО.

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

При этом работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, оплата производится в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

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

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной день или нерабочий праздничный день устанавливаются ЛНА, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, ТД.

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

7.5.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников осуществляются работникам, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности. Данные условия оплаты труда распространяются и на совместителей.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон ТД.

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

7.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в КД, иных ЛНА и ТД работников.

8. Стимулирующие и иные выплаты

8.1. В учреждениях устанавливаются различные виды выплат стимулирующего характера. Перечень, условия, порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются положением, иным ЛНА МОУ, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО и разработанным на основе законодательных актов РФ, РМЭ, нормативных правовых актов органа местного самоуправления, настоящего Соглашения. Объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счёт бюджетных ассигнований.

8.2. При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- сложность и объём выполняемых работником трудовых функций и работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в учётном периоде;
- профессионализм, своевременность и оперативность в решении вопросов, входящих в трудовые (должностные) обязанности;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- отсутствие претензий к результатам выполненных работ со стороны заказчика (потребителя) услуг;
- выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций);
- участие в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;
- степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени (интенсивность труда);
- результативность выполненных работ, характеризующаяся превышением установленных показателей (норм, критериев) по данному виду деятельности.

8.3. Стимулирующие доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных (должностных) обязанностей.

Конкретный перечень работ, которые не входят в круг основных (должностных) обязанностей сотрудников, размеры доплат за их выполнение и порядок их установления (снятия) определяются учреждением в пределах бюджетных ассигнований и внебюджетных поступлений, но не ниже 10 % за каждый вид дополнительной работы.

Выполнение работником любой дополнительной работы, не входящей в обязанности по основной, занимаемой им должности (профессии), оформляется работодателем и работником дополнительным письменным соглашением к трудовому договору, в котором определяется содержание и объём этой работы, начало и окончание, периодичность её выполнения, форма отчётности или иного конечного продукта, размер оплаты и другие условия по соглашению сторон ТД.

Настоящее Положение определяет минимальный Перечень видов работ, не входящих в круг основных (должностных) обязанностей сотрудников МОУ, и рекомендуемый размер доплат.

№ п/п	Вид дополнительной работы	Размер доплат в % к ставке (окладу)
1.	Классное руководство в 1-11 (12) классах	15-30
2.	Проверка письменных работ в начальных классах; по русскому языку и литературе; по математике; по физике, химии; по марийскому языку и литературе; по иностранному языку; черчению; по информатике; биологии, истории, географии	10-30
3.	Заведование учебным кабинетом; учебной мастерской; комбинированной мастерской; пришкольным участком (теплицей)	10-50
4.	Руководство методическим объединением	10-30
5.	Проведение внеклассной работы по физкультуре	100
6.	Организация и проведение туристско-краеведческой работы	10- 50
7.	Работа с библиотечным фондом учебников	10-20
8.	Организация питания и ведение документации по организации питания.	20-50
9.	Исполнение обязанностей: <ul style="list-style-type: none">общественного инспектора по охране детства;секретаря педсовета и аттестационной комиссии;наставника за помощь молодому специалисту;по регулированию трудовых отношений работников;по руководству психолого-педагогическим консилиумом (начальные классы);внештатного технического инспектора	30-50 10 10-20 10-30 10-30 15
10.	Дополнительные (сверхнормативные) временные затраты в практическом применении профессиональных методов и технологий молодыми специалистами в первые три года работы.	30-50
11.	Работа по организационному и психолого-педагогическому сопровождению внедрения ФГОС	20- 30
12.	Работа в режиме республиканского ресурсного центра	10-30
13.	Организация проектной и исследовательской деятельности учащихся в условиях ресурсного центра, базового учреждения	20-30

8.4. Стимулирующие надбавки за наличие

8.4.1. почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 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 педагогической деятельности работника;

8.4.2. знаков отличия в сфере образования и науки:

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

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или педагогической деятельности работника.

8.5. Стимулирующие надбавки учителям общеобразовательных учреждений **за работу по модернизации системы общего образования** в размере не менее 30 % ставки (оклада) по занимаемой должности с учётом учебной нагрузки.

8.6. **Надбавки молодым специалистам** – до 50 % за первые три года работы после окончания высшего или среднего учебного заведения профессионального образования, выполняющим работу по педагогической специальности.

8.7. **Надбавки за квалификационную категорию** педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (кроме ВСШ № 4), имеющим:

- вторую категорию – 5% (до конца её действия);
- первую категорию – 10%;
- высшую категорию – 15%.

8.8. **Надбавки за стаж работы** (работникам дошкольных образовательных учреждений) педагогическим работникам - за педагогический стаж; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

- от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;
- от 10 до 20 лет - до 20 процентов;
- свыше 20 лет - до 30 процентов.

8.9. **Разовые поощрительные выплаты (премии)** за выполнение особо значимых мероприятий для повышения престижа профессии, образовательного учреждения, отрасли, а также особо важных и срочных работ.

Оценивается результативность участия учреждения в целом и конкретный вклад отдельных работников в городских, республиканских и российских мероприятиях. Выплачивается по итогам события (мероприятия), максимальными размерами не ограничивается. В определении размера выплат работнику учитывается мнение ВОППО.

8.10. **Дополнительное вознаграждение за выполнение обязанностей классного руководителя.** Осуществляется в рамках и за счет средств федеральной программы ПНПО. Выплачивается работникам по дополнительному соглашению к ТД в размере до 1000 рублей пропорционально наполняемости класса в пределах нормы, установленной Российским за-

конодательством. Конкретный размер вознаграждения определяется с учётом количества обучающихся в классе на начало учебного года.

8.11. Поощрительные выплаты (премии) по результатам труда.

8.11.1. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с положением, иным ЛНА учреждения, в котором определены условия, порядок, периоды, формализованные показатели и критерии установления данных выплат.

8.11.2. Разработка показателей и критериев эффективности выполненной работы должно осуществляться с учётом следующих принципов:

- 1) **объективность** – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- 2) **предсказуемость** – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- 3) **адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- 4) **своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- 5) **справедливость** – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- 6) **прозрачность** – принятие решения о выплатах и их размерах с учётом мнения представительного органа работников.

8.11.3. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к ТД) предусматриваются конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на ЛНА, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

8.11.4. Оценка соответствия фактически достигнутого качества и высоких результатов выполненных работ показателям качества, определённым ЛНА МОУ, производится Комиссией, созданной из представителей работодателя и работников.

8.11.5. При проведении анализа оценки качества и результативности выполненных работ сотрудниками следует руководствоваться пороговым показателем (по всем оценочным показателям), при достижении которого у работника наступает право на получение вознаграждения по результатам труда (по 100 балльной шкале):

- для руководящих работников – 35 баллов;
- для педагогических работников – 20 баллов;
- для молодых специалистов 1-3 года работы – 10 баллов;
- для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 10 баллов.

Работодатель вправе самостоятельно устанавливать размер порогового показателя, но не выше показателей установленных настоящим Соглашением по категориям работников.

8.11.6. Стороны настоящего Соглашения устанавливают оптимальные учётные периоды для стимулирования результатов труда работников (премирования):

- по итогам периода с 1 сентября по 31 декабря – на период с 01 января по 30 апреля;

- по итогам периода с 01 января по 30 апреля - на период с 01 мая по 31 августа;
- по итогам периода с 01 мая по 31 августа – на период с 1 сентября по 31 декабря.

8.11.7. Примерные показатели и критерии оценки качества и результатов выполненной работы сотрудников по всем применяемым в МОУ системам оплаты труда приведены в приложении 6.4. к настоящему Положению, которые носят рекомендательный характер и не ограничивают работодателя и ВОППО в выборе своих формализованных показателей и критериев с учётом п. 8.11.2.

9. Иные надбавки и доплаты

9.1. Работникам учреждений могут устанавливаться иные надбавки и доплаты, выплачиваться материальная помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования на соответствующий финансовый год.

9.2. Размеры иных надбавок и доплат, порядок и условия их установления определяются учреждением самостоятельно и закрепляются в положении, ином ЛНА, принятом с учётом мнения представительного органа работников.

9.3. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом настоящего Положения и действующим законодательством доплаты и надбавки к ставкам заработной платы (окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчисляется из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

10. Другие условия оплаты труда

10.1. Оплата труда уборщиков служебных помещений устанавливается из расчета одного квадратного метра убираемой площади пола, определяемой путем деления ставки (оклада) на 500 квадратных метров.

Оплата дополнительной работы осуществляется с применением повышающих коэффициентов:

- уборка (мытьё) панелей, дверей, окон, лестничных маршей, служебных и классных (групповых) комнат с мебелью – 1.4;
- уборка комнат санитарно-гигиенического назначения – 1.1 (за каждую).

10.2. Оплата труда высококвалифицированных рабочих (имеющих 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющих работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности), занятых на важных и ответственных работах, производится исходя из 9-10 разрядов. К таким профессиям относятся:

- **водители автобусов** или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников);
- **повар**, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.
- **рабочий**, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

10.3. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда, исходя из 9-10 разрядов ЕТКС, может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го по ЕТКС

Приложение 6.1. к Положению об условиях оплаты труда

**Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки (оклады)
Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений,
финансируемых из бюджета городского округа «Город Йошкар-Ола»,
по которым устанавливается оплата труда работникам учреждений дополнительного образования,
вечерней (сменной) общеобразовательной школы,
учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу
общеобразовательных учреждений**

(Утверждено постановлением администрации городского округа
«Город Йошкар-Ола» от 01 июля 2011 года № 1732)

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Межразрядные тарифные коэффициенты	1,00	1,04	1,09	1,142	1,268	1,407	1,546	1,699	1,866
Тарифная ставка (оклад)	1705	1773	1859	1947	2162	2399	2636	2897	3182

Разряд оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Межразрядные тарифные коэффициенты	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,51	4,5
Тарифная ставка (оклад)	3490	3823	4131	4464	4796	5176	5557	5985	7673

Примечание. Размер тарифной ставки (оклада) заместителя руководителя устанавливается на 1-2 разряда ниже тарифной ставки (оклада) соответствующего руководителя.

Приложение 6.2. к Положению об условиях оплаты труда

**Порядок и условия
установления оплаты труда руководящих и педагогических работников
общеобразовательных учреждений и спецшколы «Становление»**

**6.2.1. Повышающие коэффициенты
к базовой составляющей ставки (оклада) заработной платы
руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений, специального учебно-воспитательного учреждения
для детей и подростков с девиантным поведением**

1. Повышающие коэффициенты к базовой составляющей ставки (оклада) заработной платы руководящих работников

1.1. В зависимости от уровня профессиональной компетенции

№ п/п	Наименование должности	Наличие высшего профессионального образования
1.	Руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и главные специалисты образовательных учреждений (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.)	1,87

1.2. В зависимости от наличия квалификационной категории

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент при наличии квалификационных категорий		
		II	I	высшая
1.	Руководители		1,23	1,32
2.	Заместители руководителей		1,2	1,3
3.	Руководители структурных подразделений		1,1	1,2

1.3. В зависимости от группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководители	1,32	1,23	1,14	1,06
2.	Заместители руководителей	1,25	1,16	1,08	1,0
3.	Руководители структурных подразделений	1,27	1,18	1,09	1,0
4.	Главные специалисты	1,63	1,51	1,4	1,3

1.4. В зависимости от типов и видов учреждений, расположенных в городских и сельских населенных пунктах

№ п/п	Учреждения, работа в которых дает право на повышение базовой ставки заработной платы в зависимости от типа и вида, расположения в городских и сельских населенных пунктах	Коэффициент повышения
1.	Общеобразовательные учреждения, имеющие специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	- городские населенные пункты	1,2
	- сельские населенные пункты	1,45
2.	Специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением:	
	- городские населенные пункты	1,2
	- сельские населенные пункты	1,45
3.	Лицеи, гимназии	
	- городские населенные пункты	1,15
	- сельские населенные пункты	1,4

4.	В муниципальных образовательных учреждениях: директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка:	
	- городские населенные пункты	1,15
	- сельские населенные пункты	1,4

**2. Повышающие коэффициенты
к базовой составляющей ставки (оклада) заработной платы педагогических работников общеобразовательных учреждений**

2.1. В зависимости от уровня профессиональной компетенции

№ п/п	Наименование должности	Коэффициенты	
		при наличии СПО	при наличии ВПО
	Учитель, преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, классный воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, социальный педагог, руководитель физического воспитания, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, концертмейстер, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	1,55	1,7

2.2. В зависимости от стажа педагогической работы

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент при стаже педагогической работы				
		от 0 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 20 лет	более 20 лет
1.	Учитель, преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, классный воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, социальный педагог, руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования, концертмейстер, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист	1	1,1	1,2	1,32	1,44
2.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель	1	1,1	1,2	1,32	1,32

2.3. В зависимости от наличия квалификационных категорий

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент при наличии квалификац. категорий		
		II	I	высшая
1.	Учитель, преподаватель, старший воспитатель, воспитатель, классный воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед, социальный педагог, руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования, концертмейстер, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист: <ul style="list-style-type: none"> • для педагогического персонала с высшим профессиональным образованием • для педагогического персонала со средним специальным образованием 	1,44	1,56	1,66
		1,56	1,69	1,81
2.	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, старший вожатый, музыкальный руководитель, мастер практического обучения: <ul style="list-style-type: none"> • для педагогического персонала с высшим профессиональным образованием • для педагогического персонала со средним специальным образованием 	1,32	1,44	1,56
		1,44	1,56	1,69

Примечание. Для педагогических работников применяются либо коэффициент при стаже педагогической работы, либо коэффициент при наличии квалификационных категорий.

2.4. В зависимости от типов и видов учреждений, расположенных в городских и сельских населенных пунктах

№ п/п	Учреждения, работа в которых дает право на повышение базовой ставки (оклада) заработной платы в зависимости от типа и вида, расположения в городских и сельских населенных пунктах	Коэффициент повышения
1.	Общеобразовательные учреждения, имеющие специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении:	
	- городские населенные пункты	1,15
	- сельские населенные пункты	1,4
2.	Специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением:	
	- городские населенные пункты	1,2
	- сельские населенные пункты	1,45

3.	Лицеи, гимназии	
	- городские населенные пункты	1,15
	- сельские населенные пункты	1,4
4.	В муниципальных образовательных учреждениях: учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в I – XI классах и литературы в V – XI классах; 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:	
	- городские населенные пункты	1,15
	- сельские населенные пункты	1,4

**6.2.2. Объёмные показатели
деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений г. Йошкар-Олы и
порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей**

**1. Объёмные показатели деятельности
муниципальных учреждений образования**

1.1. Объёмные показатели - это показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) мощности и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объём деятельности каждого муниципального общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Баллы
I. Контингент учащихся, воспитанников			
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по количеству обучающихся в общеобразовательном учреждении	15 за каждые 50 чел. (Н – Пн) : 15 x 50	
3.	Организация учебных занятий в образовательном учреждении в режиме двух смен	При условии выполнения СанПина	20

4.	Наличие бесплатного подготовительного отделения «Школы будущего первоклассника» ¹	За каждую группу (класс)	10
5.	Наличие групп продлённого дня	За каждую группу, но не более 20	3
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в специальном учебно-воспитательном учреждении открытого типа	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	30
7.	Количество учащихся, обучающихся по индивидуальным программам, обучающихся на дому (по медицинским показателям)	За каждого дополнительно	0,5
8.	Наличие в общеобразовательных классах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) ²	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9.	Наличие учебно-консультационного пункта при образовательном учреждении	За каждую группу	10
Итого по разделу			
II. Кадры			
1.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого штатного работника	1
	Количество педагогических работников: имеющих высшую квалификационную категорию	За каждого штатного работника	1
	первую квалификационную категорию		0,5
	имеющих второе, третье высшее образование		0,3
	прошедших курсы повышения квалификации (в объеме не менее 72 часов) и		1

¹ Количество групп указывается по итогам предшествующего учебного года.

² К «детям с ограниченными возможностями здоровья» относятся дети, которые прошли обследование и имеют соответствующее заключение психолого-медико-педагогической комиссии или лечебно-профилактического учреждения об обучении в специальном (коррекционном) классе, учреждении (дети с нарушениями слуха, зрения, речи и дети с нарушением опорно-двигательного аппарата).

	получивших удостоверение в течение предыдущего учебного года		
	подтвердивших или повысивших квалификационную категорию в результате аттестации в течение предыдущего учебного года		0,5
2.	Количество студентов-практикантов ³	За каждого	0,5
3.	Количество молодых специалистов	За каждого	0,5
Итого по разделу			
III. Материально-техническая база			
1.	Наличие персональных компьютеров, используемых в образовательном процессе	За каждый компьютер, используемый обучающимися	0,5
		За каждый компьютер, используемый администрацией	0,2
2.	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места педагогов, обучающихся и администрации	За каждый компьютер в сети	0,2
3.	Наличие оборудованных учебных кабинетов по предметам	За каждый кабинет (при наличии паспорта) ⁴	1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе классов, оборудованных ТСО (интерактивная доска; компьютеры, объединенные локальной сетью и имеющие доступ в Интернет; телевизор; мультимедийный проектор и т.д.)	За каждый кабинет	10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном и/или учебно-тренировочном процессе: тренажерного зала	За каждый вид	5
	спортивной площадки (гимнастического городка)		5
6.	хоккейной площадки		5
	лыжной базы (лыжехранилище)		5
	стадиона	15	
	бассейна	20	

³ Указывается количество студентов направленных учреждениями высшего и профессионального образования для прохождения активной практики.

⁴ Паспорт кабинета должен пройти паспортизацию на уровне управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

	других спортивных сооружений		5
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, имеющего лицензию на оказание данного вида услуг	За каждый вид, но не более 45	15
8.	Наличие медицинского центра, имеющего лицензию на оказание данного вида услуг		20
9.	Наличие: столовой (пищеблока)		15
	буфета		5
10.	Наличие находящихся в эксплуатации автотранспортных средств, мотоциклов и другой техники, используемых для осуществления образовательного и/или учебно-тренировочного процесса	За каждую единицу, но не более 30	3
11.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением ⁵	Из расчета за каждого воспитанника	0,1
12.	Наличие используемого учебно-опытного земельного участка, подсобного хозяйства, действующих теплиц, зимнего сада	За каждый вид, но не более 50	25
13.	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательных учреждениях помещений для дополнительного образования детей (хореографический зал, изостудия, театральная студия, «комната сказок» и другие)	За каждый вид, но не более 60	до 15
14.	Наличие собственных: жилых домов (общежитий), гаражей, овощехранилищ, прачечных, используемых складских помещений	За каждый вид, но не более 20	5
15.	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется образовательный процесс (реализуются образовательные программы и (или) обеспечивается содержание и воспитание обучающихся)	За каждое здание, но не более 45	15
16.	Наличие действующего музея в школе - без паспорта		0,2
	имеющего паспорт (регистрацию)		5
Итого по разделу			

⁵ Количество воспитанников указывается по итогам летнего периода текущего года.

IV. Социально-педагогическая, научно-педагогическая, инновационная деятельность			
1.	Наличие экспериментальных площадок федерального и регионального уровней ⁷		20 15
2.	Наличие статуса: ресурсный центр, базовая площадка ⁷		10 5
3.	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий (семинаров, «круглых столов» и т.п.) муниципально-го, республиканского и федерального уровней ⁶	За каждое мероприятие по уровням	5 10 15
4.	Наличие детских коллективов – победителей республиканских, всероссийских, международных смотров, конкурсов, соревнований	За каждый вид, по уровням	5 10 15
5.	Дополнительные параметры, значительно осложняющие работу по руководству учреждением		до 100
Итого по разделу			
Всего баллов			

1.5. Муниципальные учреждения образования относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определённых на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Общеобразовательные лица и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, вечерние (сменные) общеобразовательные школы	свыше 400	до 400	до 350	до 300
3.	Общеобразовательные учреждения, вечерние (сменные) образовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

^{6; 7} Обязательно прилагаются подтверждающие документы (приказы, программы, справки и т.д.).

6.2.3. Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда для установления оплаты труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется ежегодно до 01 октября Управлением образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается управлением образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;

по учебно-консультационному пункту при федеральном государственном учреждении Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Республике Марий Эл - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

2.5. При установлении группы по оплате труда руководящих работников по показателю «количество работников» учитывается квалификационная категория работника по основной должности.

2.6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.7. Управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»: может относить учреждения образования, добившегося высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определённой по настоящим показателям;

может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объёмным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, повышающий коэффициент к базовой составляющей ставки (оклада), предусмотренный для руководителей учреждений образования со следующей, более высокой группой по оплате труда.

**Условия оплаты труда работников
дошкольных образовательных учреждений**

**6.3.1. Структура
заработной платы работников дошкольных учреждений**

Должностной оклад (ставка)	Компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты	Иные выплаты
Заработная плата педагогических работников			
<p>Размер ДО (С) педагогических работников = минимальный базовый оклад х повышающие коэффициенты.</p> <p>По уровню образования: СПО – 1,0; ВПО (специалист) – 1,15; кандидат наук – 1,2; доктор наук – 1,25.</p> <p>По квалификации: вторая – 1,4 (до окончания действия); первая – 1,5; высшая – 1,6.</p>	<p>За сверхурочную работу – ст. 152 ТК РФ; за работу в нерабочие выходные и праздничные дни – ст. 153 ТК РФ; за совмещение профес- сий/должностей, за увеличение объ- ема работы, за расширение зоны обслуживания, за замену отсутст- вующего работника – ст. 151 ТК РФ; за работу в ночное время – 50% за каж- дый час работы с 22 до 6 часов; за вредные условия труда – до 12 %.</p>	<p>За наличие почетного звания «Заслуженный ра- ботник образования РМЭ» - до 1 тысячи рублей; отраслевых знаков отличия «Почетный работник общего образования», От- личник народного просвещения», «По- четная грамота ми- нистерства образо- вания РФ» - до 500 рублей. Молодым специа- листам: 30 % - за первый год работы; 20 % - за второй год работы; 10 % - за третий год работы. За педстаж: 10 % - от 1 года до 10 лет; 20 % - от 10 до 20 лет; 30 % - свыше 20 лет. Премии согласно Положению ОУ</p>	<p>Матери- альная по- мощь, иные доплаты и надбавки, помимо вы- плат, указан- ных во 2 и 3 разделах на- стоящей структуры, перечень, размер и ус- ловия уста- новления ко- торых опре- деляются Положением МОУ</p>
<p>Повышающие коэффициенты к должностным окладам специалистам в сельской местности – 1,25.</p>			
<p>Повышающие коэффициенты к должностным окладам за работу в специальных (кор- рекционных) учреждениях (группах): педагогическим работникам, врачам – 1,2; среднему медперсоналу и другим работникам непо- средственно занятым в специальных (коррекцион- ных) группах – 1,15.</p>			
<p>Повышающие коэффициенты к должностным окладам учителям-дефектологам, учителям-логопедам – 1,2</p>			

Заработная плата медицинских работников			
Базовый оклад (ставка) = минимальный оклад x повышающие коэффициенты за наличие категории: 2 категория – 1,1; 1 категория – 1,2; высшая категория – 1,3.	То же, что и у педагогических работников	Молодым специалистам 30 % - за 1 год работы; 20 % - за 2 год работы; 10 % - за 3 год работы. За стаж работы в учреждении либо с детьми: 10 % - от 1 года до 10 лет; 20 % - от 10 до 20 лет; 30 % - свыше 20 лет. За наличие почетных званий, наград – так же, как у педагогов Премии согласно Положению ОУ	То же, что и у педагогов
Повышающие коэффициенты к должностным окладам специалистам в сельской местности – 1,25.			
Повышающие коэффициенты к должностным окладам за работу в специальных (коррекционных) учреждениях (группах): врачам – 1,2; среднему медперсоналу – 1,15			
Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала			
Базовые оклады (ставки) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной группы и уровня, к которому относятся эти профессии (должности)	То же, что и у педагогических работников	За стаж работы в учреждении либо работы с детьми: 10 % - от 1 года до 10 лет; 20 % - от 10 до 20 лет; 30 % - свыше 20 лет. За наличие почетных званий, наград – так же, как у педагогов Премии согласно Положению ОУ	То же, что и у педагогов

Условные обозначения

СПО – среднее профессиональное образование

ВПО – высшее профессиональное образование

ДО (С) – должностной оклад (ставка)

ОУ – образовательное учреждение

Примечание

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается ежегодно учредителем на начало нового учебного года по условиям, определенным разделом III Положения об условиях оплаты труда..., утвержденным решением Собранием депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 29 декабря 2010 года № 216-V, а также:

1.1. в зависимости от группы оплаты труда, определенной по объемным показателям деятельности ДООУ (приложения № 1, к решению Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 29 декабря 2010 года № 216-V);

1.2. кратно средней заработной плате работников по данному учреждению за год,

предшествующий году установления оклада (приложения № 3 к решению Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 29 декабря 2010 года № 216-V).

Стимулирующие выплаты (премии) по результатам труда руководителям ОУ устанавливаются на основании Положения (приложение № 4 к решению Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 29 декабря 2010 года № 216-V)

Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 50 % ниже должностных окладов руководителей. Стимулирующие (премии) и иные выплаты этой категории работников устанавливаются на основании Положения, действующего в образовательном учреждении.

6.3.1¹ Базовые оклады (ставки)

педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
	помощник воспитателя	3 000

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	младший воспитатель	3 200

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	инструктор по плаванию, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	3 400
2	концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог	3 700
3	воспитатель, методист, педагог-психолог старший педагог дополнительного образования	3 900
4	старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	4 100

6.3.2. Повышающие коэффициенты

по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников дошкольных учреждений в зависимости от:

1. Наличия **среднего или высшего профессионального образования** с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- бакалавр - 1,05;

- магистр (специалист) - 1,15;
 - кандидат наук - 1,2;
 - доктор наук - 1,25;
2. **Наличия квалификационной категории:**
- вторая квалификационная категория - 1,4 (до окончания срока ее действия);
 - первая квалификационная категория - 1,5;
 - высшая квалификационная категория - 1,6.

6.3.3. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников с учётом специфики работы в отдельных учреждениях

1. Специалистам в учреждениях, расположенных **в сельской местности**, - 1,25;
2. За работу в специальных (коррекционных) учреждениях (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья:
 - педагогическим работникам, врачам - 1,2;
 - среднему медицинскому персоналу и другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) группах, - 1,15;
3. Учителям-дефектологам, учителям-логопедам - 1,2.
4. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностных окладов по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение должностных окладов по должности, образует новый оклад (ставку), который применяется при исчислении заработной платы, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Минималь- ный оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 700
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 980
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 100
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 300
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 500
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 700
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 200

6.3.5. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общепромышленным должностям служащих

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	Делопроизводитель, кассир, калькулятор, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка статистик и другие	3 100

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	Инспектор по кадрам, техник, художник и другие	3 500
2	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством и другие	3 600
3	Заведующий производством (шеф-повар) и другие	4 000

**3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	Бухгалтер, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, юрист-консульт и другие	4 400

6.3.6. Базовые оклады (ставки) медицинских работников

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
1	Инструктор по лечебной физкультуре	4 000
2	Медицинская сестра диетическая	4 200
3	Медицинская сестра Медицинская сестра по физиотерапии	4 300

	Медицинская сестра по массажу	
4	Фельдшер, зубной врач	4 400
5	Старшая медицинская сестра	4 500

2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, рублей
2	Врачи-специалисты	5 600

3. Повышающие коэффициенты к базовым окладам медицинских работников в зависимости от наличия квалификационной категории, формирующие минимальный оклад по должности

вторая квалификационная категория	1,1;
первая квалификационная категория	1,2;
высшая квалификационная категория	1,3.

6.3.7. Объемные показатели

деятельности муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Йошкар-Ола», реализующих программы дошкольного образования, и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Йошкар-Ола», реализующих программы дошкольного образования

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования (далее - учреждение), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: количество воспитанников, численность работников учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1.	Количество воспитанников в дошкольном образовательном учреждении	за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество работающих в дошкольном образовательном учреждении	за каждого работающего	1
3.	Количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации (в объеме не менее 72 часов) и получивших удостоверение	за каждого педагога	1
4.	Количество педагогов, имеющих квалификационные категории: высшую первую	за каждого педагога	1 0,5

5.	Количество групп в дошкольном образовательном учреждении	за каждую группу	10
6.	Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением	за каждого воспитанника	0,5
7.	Наличие групп кратковременного пребывания детей	за каждого воспитанника	1
8.	Наличие групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 4-х групп свыше 4-х групп	10 30
9.	Наличие в общеразвивающих группах воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого воспитанника	0,5
10.	Коррекция физического, психического развития ребенка	за каждого воспитанника	1
11.	Наличие спортивного зала, спортивной площадки, бассейна	за каждый вид	15
12.	Наличие медицинского кабинета, физиокабинета, процедурного кабинета	за каждый вид	15
13.	Наличие пищеблока		15
14.	Наличие овощехранилища		10
15.	Наличие прачечной		20
16.	Наличие огорода, сада, цветника		до 50
17.	Наличие бесплатных кружков, студий	за каждого воспитанника	0,5
18.	Применение информационных технологий в образовательном процессе		до 30
19.	Наличие экспериментальной площадки: федерального уровня республиканского уровня		20 15
	Всего баллов		

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Вид образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I	II	III	IV
1.	Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из направлений развития детей, центр развития ребенка - детский сад	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Детский сад комбинированного вида	свыше 400	до 400	до 300	до 170
3.	Детский сад, детский сад компенсирующего вида, детский сад присмотра и оздоровления	свыше 350	до 350	до 250	до 150

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, на ос-

новании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

5. При установлении группы по оплате труда руководителей численность воспитанников учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

6. Для определения суммы баллов за количество групп в учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

III. Порядок

исчисления средней заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Йошкар-Ола», реализующих программы дошкольного образования, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается делением фонда начисленной заработной платы работников за год (за исключением руководителя учреждения) на среднюю численность работающих.

1. Для расчета средней заработной платы работников учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат за счет средств бюджета. К таким выплатам относятся:

1.1. Заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по окладам (должностным окладам) за отработанное время;

1.2. Надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам);

1.3. Выплаты компенсационного характера;

1.4. Выплаты стимулирующего характера;

1.5. Другие виды выплат по заработной плате за счет бюджетных средств.

2. Для расчета средней заработной платы работников не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, коммунальных услуг и другие).

3. Расчет средней заработной платы работников производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, независимо от режима работы. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

4.1. Работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

4.2. Работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

4.3. Работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства.

5. В случае если работник не полностью отработал расчетный период (месяц) размер средней заработной платы исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на отработанные дни.

6. Средняя численность работников за год определяется путем суммирования средней численности за все месяцы, истекшие с начала года, и деления полученной суммы на 12 календарных месяца.

7. Средняя численность работников за месяц исчисляется путем суммирования численности работников за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

8. В среднюю численность включаются работники:

8.1. Фактически явившиеся на работу;

8.2. Находившиеся в служебных командировках;

8.3. Направленные в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;

8.4. Находящиеся в учебном отпуске с сохранением заработной платы;

8.5. Находившиеся в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством;

8.6. Принятые для замещения отсутствующих работников (ввиду болезни, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком);

8.7. Получающие в одном учреждении две, полторы ставки или оформленный как внутренний совместитель, учитывается как один человек.

9. В среднюю численность не включаются работники:

9.1. Не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листами нетрудоспособности);

9.2. Женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком;

9.3. Находящиеся в дополнительном (или учебном) отпуске без сохранения заработной платы, а также другие случаи отсутствия на работе без сохранения заработной платы;

10. Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором учитываются пропорционально отработанному времени. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество отработанных человеко-дней, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в месяце на продолжительность рабочего дня (8 часов; 7,2 часа; 4,8 часа; 4 часа), исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется численность не полностью занятых работников за месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце.

IV. Условия оплаты

труда руководителя и главного бухгалтера дошкольного образовательного учреждения

1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат стимулирующего характера и иных выплат.

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению, и составляет до 3-х размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 50 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4. Расчет средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется за год, предшествующий году установления оклада.

5. Орган, выполняющий функции учредителя учреждения (управление образования), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера на основании положения об установлении стимулирующих выплат (премий) по результатам труда руководителям дошкольных образовательных учреждений, с учетом результатов его деятельности, в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

6. Выплаты стимулирующего характера и материальной помощи руководителю производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств по оплате труда учреждения на соответствующий финансовый год.

Приложение 6.4

к Положению об условиях оплаты труда

Примерные показатели и критерии оценивания качества и результатов выполненной работы для установления поощрительных выплат (премий) сотрудникам образовательных учреждений

6.4.1. Примерные показатели и критерии оценивания качества и результатов выполненной работы сотрудников общеобразовательных учреждений

п/п	Наименование должностей (профессий)	Показатели и критерии качества результата труда
1.	Заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной, научной работе, ИКТ	<p>1) Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя; • соблюдение установленных сроков сдачи отчетности; • выполнение плана внутришкольного контроля, воспитательной и иной работы в соответствии с должностными обязанностями; • высокий уровень организации и создания условий для успешной аттестации педагогических работников; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>2) Высокий уровень организации для проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.</p> <p>3) Уровень управленческой культуры и делового этикета: отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, работников (их представителей)</p>

2.	Заместитель директора по АХЧ	<p>1) Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя; • соблюдение установленных сроков сдачи отчётности; • соблюдение установленных сроков и оперативность в проведении ремонтных и иных регламентных работ для поддержания в рабочем состоянии производственных площадей; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>2) Высокий уровень организации в обеспечении санитарно-гигиенических условий в помещениях и на закрепленной территории учреждения, требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.</p> <p>3) Обеспечение мер по сохранности имущества учреждения, работников, учащихся (воспитанников).</p> <p>4) Уровень управленческой культуры, делового этикета: отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей, учащихся (воспитанников)</p>
3.	Главный бухгалтер	<p>1) Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя; • соблюдение установленных сроков сдачи отчётности; • отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>2) Качественное ведение текущей документации.</p> <p>3) Уровень управленческой культуры, делового этикета: отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников (их законных представителей), родителей</p>
4.	Учителя	<p>1) Качество обученности учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> • положительная динамика среднего балла обученности; • участие учащихся в конкурсах, олимпиадах. <p>2) Качество преподавания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов; использование ИКТ с учётом возраста детей; • подготовка и проведение внеклассных мероприятий (предметные недели) по плану методобъединения. <p>3) Качество методической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • участие в инновационной деятельности по программе развития МОУ; • обобщение опыта в форме проведения открытых уроков, публикаций, выступлений в методобъединениях, на педсоветах, курсах; участие в конкурсах профессионального мастерства. <p>4) Качество воспитательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие (снижение) пропусков занятий учащимися без уважительных причин; сохранение контингента учащихся; • отсутствие (снижение) межличностных конфликтов; высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций; • уровень охвата питанием учащихся. <p>5) Высокий уровень исполнительской дисциплины:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; • своевременное ведение установленной по данной трудовой функции документации, отчётов, информации, определенных должностной инструкцией, ПВТР и другими ЛНА образовательного учреждения; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>6) Высокий уровень культуры общения, делового этикета: отсутствие обоснованных жалоб коллег, родителей, учащихся.</p> <p>7) Организаторская работа по регулированию трудовых и производственных отношений, улучшению микроклимата в коллективе (для представителя работников)</p>
5.	Учителя со стажем работы до трех лет	<p>1) Стартовый уровень профессиональной компетенции (наличие диплома с отличием).</p> <p>2) Мобильность творческой инициативы и активности (выступления с докладами, подготовка разработок и т.д.).</p> <p>3) Уровень исполнительской дисциплины.</p> <p>4) Положительная динамика производственной адаптации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень организации плановых воспитательных мероприятий, мероприятий по предмету; • положительная динамика уровня организации урочной деятельности учащихся; • отсутствие (снижение) пропусков занятий учащимися без уважительных причин; • уровень культуры общения: отсутствие жалоб со стороны работников, учащихся, родителей.
6.	Специалисты: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	<p>1) Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя; • соблюдение установленных сроков сдачи отчётности; • своевременное и качественное ведение базы данных детей; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>2) Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися (личная динамик ученика).</p> <p>3) Обобщение опыта работы: выступления на заседаниях методобъединения, педсоветов; на курсах, конференциях; публикации.</p> <p>4) Уровень культуры и этикета делового общения, влияние на микроклимат учреждения: отсутствие (снижение) обоснованных жалоб родителей, учащихся, конфликтов работников; высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций.</p>

6.4.2. Примерные показатели и критерии оценивания качества и результатов выполненной работы сотрудников дошкольных образовательных учреждений

Наименование должностей	Показатели и критерии премирования
Воспитатель	<p>1. Динамика развития воспитанников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом в данной группе;

	<ul style="list-style-type: none"> • снижение уровня заболеваемости в сравнении с предыдущим периодом в данной группе. <p>2. Организация предметно-развивающей среды: регулярность обновления; использование новых технологий, собственных наработок (<i>учитывается не чаще 2 раз в год</i>).</p> <p>3. Готовность к обобщению личного опыта: открытые занятия, публикации, участие в мероприятиях МОУ, города, республики (<i>учитывается не чаще 2 раз в год</i>).</p> <p>4. Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; • соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией; • соблюдение сроков повышения квалификации; • соблюдение этикета делового общения во взаимодействии с коллегами, семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>5. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе. Участие в мероприятиях с кадрами.</p>
<p>Старший воспитатель</p>	<p>1. Высокий уровень методической работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обновление содержания методического кабинета; • эффективность работы с кадрами (соблюдение сроков аттестации и повышения квалификации работников; организация распространения опыта работы учреждения в форме открытых занятий, публикаций и т.д.); • качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и др.); • регулярность и эффективность контроля воспитательно-образовательного процесса; • личное участие с выступлениями, публикациями на уровне учреждения, города, республики, России из собственного опыта работы, организация распространения опыта работы сотрудников. <p>2. Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; • соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией; • соблюдение этикета делового общения во взаимодействии с коллегами, семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>3. Участие в мероприятиях с кадрами. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.</p>
<p>Специалисты: педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководи-</p>	<p>1. Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; • соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией; • соблюдение этикета делового общения во взаимодействии с колле-

<p>тель, инструктор по физической культуре, социальный педагог</p>	<p>гами, семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб;</p> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <ol style="list-style-type: none"> 2. Результативность коррекционно-развивающей и иной работы с воспитанниками (положительная динамика изменений в развитии ребенка). 3. Регулярность просветительской (обучающей) работы с кадрами, родителями, общественностью. 4. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе.
<p>Заместитель заведующей по ХЧ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень исполнительской дисциплины: <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; • соблюдение установленных сроков сдачи отчетности, ведения документации, определённой должностной инструкцией; • соблюдение этикета делового общения во взаимодействии с коллегами, отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. 2. Обеспечение соблюдения всеми сотрудниками санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях детского сада и на территории учреждения. 3. Оперативность в организации текущих и плановых ремонтных работ для бесперебойного функционирования учреждения.
<p>Обслуживающий персонал</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень исполнительской дисциплины: <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; • соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции; • отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. 2. Уровень содержания закреплённых за работником помещений, территории учреждения: <ul style="list-style-type: none"> • качественная уборка (по графику); • проведение генеральных уборок (по графику); • оперативность выполнения заявок по устранению технических и других неполадок в рамках трудовой функции; • образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря. 3. Соблюдение делового этикета в общении с коллегами, воспитанниками, их родителями. Личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллектив. Участие в общих мероприятиях учреждения.
<p>Работники пищеблока</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Уровень исполнительской дисциплины: <ul style="list-style-type: none"> • своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; • качественное и своевременное приготовление пищи; • соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции; • соблюдение делового этикета в общении с коллегами, отсутствие жалоб со стороны родителей, работников;

	<ul style="list-style-type: none"> отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания. <p>2. Уровень содержания закреплённых за работником помещений:</p> <ul style="list-style-type: none"> качественная уборка (по графику); проведение генеральных уборок (по графику); образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря. <p>3. Личное участие в мероприятиях с детьми, родителями и кадрами.</p>
Учебно-вспомогательный персонал, в том числе младшие воспитатели	<p>1. Уровень исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; своевременное и качественное ведение документации (для секретаря, калькулятора и др.); соблюдение санитарно-гигиенических условий, инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции; соблюдение делового этикета в общении с коллегами, отсутствие жалоб со стороны родителей, работников; личный вклад в поддержание благоприятного микроклимата в коллективе; отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания; <p>2. Уровень содержания закреплённых за работником помещений:</p> <ul style="list-style-type: none"> качественная уборка (по графику); проведение генеральных уборок (по графику); образцовое содержание рабочего места, уборочного и иного инвентаря. <p>3. Личное участие в подготовке и проведении плановых мероприятий с детьми, родителями и кадрами.</p>

6.4.3. Примерные показатели оценивания качества и результатов выполненной работы сотрудников учреждений дополнительного образования

№ п/п	Показатели стимулирования
1.	<p>Исполнительская дисциплина:</p> <ul style="list-style-type: none"> своевременное выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции работника; соблюдение установленных сроков сдачи отчётности, ведения документации, определённой должностной инструкцией; соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований пожарной и электробезопасности, инструкций по охране труда в процессе выполнения трудовой функции; соблюдение делового этикета в общении с детьми, коллегами, отсутствие жалоб со стороны родителей, работников. отсутствие неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания; образцовое содержание рабочего места.
2.	Качественная подготовка и проведение плановых мероприятий , связанных с уставной деятельностью учреждения.
3.	Внедрение, апробация новых методик , разработок в образовательный процесс, использование современных ИКТ и авторских программ дополнительного образования детей (<i>результаты учитываются не чаще 1 раза в год</i>).
4.	Разработка и применение собственных технологий, программ . Обобщение личных новаций в форме открытых занятий, учебно-методических разработок, выступлений

	на конференциях, слушаниях, курсах <i>(результаты учитываются не чаще 1 раза в квартал).</i>
5.	Ведение работы в условиях объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных, городских и иных утверждённых программ <i>(учёт результатов ведётся по плану научного руководителя).</i>
6.	Взаимодействие с общественностью, муниципальными и государственными структурами по вопросам предупреждения детской безнадзорности, правонарушений, наркомании.
7.	Систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени (в период экскурсий, походов, соревнований в полевых условиях).
8.	Интенсивность и напряжённость труда при выполнении важных, особо важных и срочных работ.
9.	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, слётов, соревнований <i>(учитывается не чаще одного раза в год для установления постоянной – на учебный год – надбавки).</i>
10.	Непрерывность стажа работы в данном учреждении (в данной должности). **Указать пороговый стаж, от которого начинается выплата. Учитывается при установлении постоянной (на учебный год) надбавки.

Приложение № 7

к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

Перечень

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам образовательных учреждений в размере до 12 %, но не менее 4 % тарифной ставки, ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)

1. **Виды работ с тяжёлыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 %, но не ниже 4 % 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 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 тяжёлыми и вредными условиями труда.
- 1.28. Работа на открытом воздухе в зимний период.
- 1.29. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжёлыми и вредными условиями труда.

Приложение № 8
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012 - 2014 годы

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

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Основание (приложение № 7)	Размер выплаты к ставке (окладу)
Повышенная оплата работ с вредными (опасными) и иными особыми условиями труда				
1.1.	Повар, шеф-повар, подсобный рабочий кухни	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	Работы с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Пункт 1.11.	12 %
1.3.	Оператор хлораторной установки, уборщик служебных помещений	Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12 %
1.4.	Медсестра, учитель, инструктор по физкультуре, инструктор по плаванию, лаборант	Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	До 12 %

1.5.	Рабочий по стирке белья, прачка	Стирка, сушка и глажение спецодежды; стирка белья вручную	Пункты 1.3., 1.8.	12 %
1.6.	Рабочий по обслуживанию зданий, сооружений; сантехник	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	Работа с использованием химреактивов, а также с их хранением	Пункт 1.13.	До 12 %
1.8.	Лаборант кабинета химии	Работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением. Работы, связанные с мойкой посуды, тары вручную	Пункты 1.6., 1.13.	12 %
1.9.	Заведующий хозяйством, заведующий складом; другие работники	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	До 12 %
1.10.	Грузчик	Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	12 %
1.11.	Учитель ИКТ, работники бухгалтерий, секретарь-машинистка	Работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	12 %
1.12.	Другие работники	Работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	До 12 %
1.13.	Учитель физкультуры, воспитатель, педагог-организатор, ПДО, тренер-преподаватель и другие работники	Работа с детьми в зимнее время на открытых стадионах, площадках, в полевых условиях	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28	12 % за каждый час работы в особых условиях
1.14.	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., 1.20., 1.21, 1.26, 1.27.	12 % в указанных условиях
13.	Водитель	Работы вручную по ремонту автомобиля	Пункты 1.17., 1.23.	12 % в указанных условиях
Повышенная оплата работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий				
2.1.	Сторож, младший воспитатель, воспитатель	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	50 % за каждый час работы
2.2.	Тренеры-преподаватели, ПДО	Регулярная (по расписанию) 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 профес-		

		сий (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	За первые два часа работы - в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере
2.6.	Все работники	За систематическую переработку сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени: работа в загородных оздоровительных лагерях всех типов и наименований; проведение туристских походов, экскурсий, экспедиций, соревнований (в полевых условиях).	Ст. 149 ТК РФ	15 % за весь период работы в указанных условиях

Приложение № 9
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений

№ п/п	Профессия или должность	Наименование спецобуви, спецодежды, иных средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года Дежурный Дежурные До износа
2.	Учитель физики, лаборант кабинета физики	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 года Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары

		Очки защитные	До износа
4.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
5.	Воспитатель, младший воспитатель дошкольных учреждений	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
7.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
8.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Дворник, уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Галоши резиновые <i>Зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки <i>В остальное время года дополнительно:</i> Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 пара 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
10.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
11.	Рабочий по обслуживанию зданий (столяр, плотник, сантехник)	Костюм вискозно-лавсановый Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Противогаз шланговый	1 2 4 пары 1 пара Дежурный
12.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Ботинки кожаные	1 1 1 1 пара
13.	Подсобный рабочий кухни (кухонный рабочий)	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
14.	Рабочий по стирке и ремонту белья (прачка)	Халат хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые	1 1 1 1 пара

		Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	Дежурные 4 пары
15.	Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
16.	Сторож (вахтер)	Костюм вискозно-лавсановый Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Валенки	1 Дежурный Дежурная Дежурные

Приложение № 10
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

**Нормы
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением.	200 г
2.	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы) гидрофильного действия, гидрофобного действия	Органические растворители, технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты. Дезинфицирующие средства	100 г 100 мл
3.	Очищающая паста для рук	Сильные трудно смываемые загрязнения; масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон.	200 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем, эмульсия	Химические вещества восстанавливающего действия. Работы с органическими растворителями, техническими маслами, нефтепродуктами	100 мл

Приложение № 11
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

**Гигиенические требования
к микроклимату производственных помещений**

1. Характеристика отдельных категорий работ по энергозатратам

1.1. Категории работ разграничиваются на основе интенсивности энергозатрат организма в ккал/ч (Вт).

1.2. К категории **Ia** относятся работы с интенсивностью энергозатрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (административно-управленческий персонал).

1.3. К категории **Iб** относятся работы с интенсивностью энергозатрат 121 - 150 ккал/ч (140 - 174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (педагогический и учебно-вспомогательный персонал, кроме младших воспитателей).

1.4. К категории **IIa** относятся работы с интенсивностью энергозатрат 151 - 200 ккал/ч (175 - 232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (все рабочие профессии, работники кухни, младшие воспитатели).

II. Определение индекса тепловой нагрузки среды (ТНС-индекса)

Индекс тепловой нагрузки среды (ТНС-индекс) является эмпирическим показателем, характеризующим сочетанное действие на организм человека параметров микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха и теплового облучения).

III. Рекомендуемые величины интегрального показателя тепловой нагрузки среды (ТНС-индекса) для профилактики перегревания организма

Категория работ по уровню энергозатрат	Величины интегрального показателя, °С
Ia (до 139)	22,2 - 26,4
Iб (140 - 174)	21,5 - 25,8
IIa (175 - 232)	20,5 - 25,1

IV. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин

В целях защиты работающих от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в табл. 1 и табл. 2.

Таблица № 1. Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше допустимых величин

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч	
	Ia - Iб	IIa
32,5	1	-
32,0	2	-
31,5	2,5	1
31,0	3	2
30,5	4	2,5
30,0	5	3
29,5	5,5	4

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч	
	Ia - Iб	IIa
29,0	6	5
28,5	7	5,5
28,0	8	6
27,5	-	7
27,0	-	8
26,5	-	-
26,0	-	-

Таблица № 2. Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха ниже допустимых величин

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч		
	Ia	Iб	IIa
6	-	-	-
7	-	-	-
8	-	-	-
9	-	-	-
10	-	-	1
11	-	-	2
12	-	1	3
13	1	2	4
14	2	3	5
15	3	4	6
16	4	5	7
17	5	6	8
18	6	7	-
19	7	8	-
20	8	-	-

Остальные показатели микроклимата (относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, температура поверхностей, интенсивность теплового облучения) на рабочих местах должны быть в пределах допустимых величин, определённых СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Приложение № 12
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе ТК РФ, действующего законодательства РФ в области охраны труда и является основанием для принятия в образовательном учреждении ЛНА по организации административно-общественного контроля (далее – АОК).

1.2. АОК состояния охраны труда является основной формой контроля администрации и профсоюзного комитета образовательного учреждения за состоянием охраны труда на рабочих местах, а также соблюдением всеми службами, должностными лицами и работниками требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

Трехступенчатый контроль не исключает проведение административного контроля в соответствии с должностными обязанностями руководителей и специалистов по охране труда МОУ, а также общественного контроля в соответствии с Положением о комиссии охраны труда и Положением об уполномоченном лице по охране труда Профсоюза.

2. Организация административно-общественного контроля состояния охраны труда

2.1. Первая ступень административно-общественного контроля

2.1.1. Первую ступень контроля осуществляют ежедневно учителя, воспитатели, заведующие кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, педагоги дополнительного образования, другие работники на своем рабочем месте, а также на закрепленных за ними учебных, административных и хозяйственных помещениях.

2.1.2. На первой ступени контроля проверяется:

- выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;
- безопасность мебели, технологического оборудования, грузоподъемных и транспортных средств, компьютеров, оргтехники, электрооборудования;
- состояние и правильность организации рабочих мест;
- отсутствие (наличие) противопоказаний у работника к выполнению трудовой функции;
- состояние проходов, переходов, запасных выходов, проездов;
- исправность приточной и вытяжной вентиляции;
- исправность приборов освещения рабочих мест;
- наличие на рабочих местах инструкций по охране труда;
- наличие и исправность средств пожаротушения;
- наличие спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными КД перечнем и нормами.

2.1.3. При обнаружении отклонений от правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал АОК с указанием сроков исполнения (приложение № 12.1 к настоящему Положению).

2.1.4. В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которое может причинить ущерб здоровью работников или привести к аварии, работник немедленно закрывает доступ в данное помещение, извещает администрацию МОУ о выявленном нарушении для принятия мер по приостановке работы в данном помещении до устранения этого нарушения.

2.2. Вторая ступень административно-общественного контроля

2.2.1. Вторую ступень контроля осуществляют заместители руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе, по хозяйственной части, уполномоченное лицо по охране

труда, председатель комиссии по охране труда не реже одного раз в квартал (учебную четверть).

2.2.2. На второй ступени контроля проверяется:

- организация и результаты работы первой ступени контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате ранее проведенных проверок второй и третьей ступеней контроля;
- выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения и решений профсоюзного комитета, предложений уполномоченного лица по охране труда;
- выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля;
- выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;
- исправность и соответствие производственного оборудования, транспортных средств и технологических процессов требованиям стандартов охраны труда и другой нормативно-технической документации по охране труда;
- соблюдение работниками инструкций по охране труда, правил электробезопасности при работе на электроустановках и с электроинструментом;
- соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов (осмотров) производственного оборудования, вентиляционных систем и установок, технологических режимов и инструкций;
- состояние проходов, переходов, запасных выходов, проездов;
- состояние уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;
- наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;
- своевременность, качество и учёт (в специальных журналах) проведения инструктажа работников по охране труда;
- наличие и правильность использования работниками спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты;
- состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха;
- обеспечение работников мылом и другими профилактическими средствами;
- установление компенсационных доплат по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда;
- наличие инструкций по охране труда по всем должностям и профессиям согласно штатному расписанию.

2.2.3. Результаты проверки и выявленные нарушения записываются в журнал АОК и доводятся до сведения руководителя образовательного учреждения. При этом проверяющие намечают мероприятия по устранению обнаруженных нарушений, назначают исполнителей и сроки исполнения.

2.2.4. В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которое может причинить ущерб здоровью работников или привести к аварии, составляется акт и работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

2.2.5. Руководитель МОУ обеспечивает выполнение мероприятий по устранению недостатков и нарушений охраны труда, выявленных на второй ступени контроля.

2.3. Третья ступень административно-общественного контроля

2.3.1. Третью ступень контроля осуществляют руководитель образовательного учреждения и председатель профсоюзного комитета не реже одного раза в полугодие.

2.3.2. На третьей ступени контроля проверяется:

- организация и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля;
- выполнение приказов и распоряжений вышестоящих организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля, приказов руководителя учреждения и решений профсоюзного комитета по вопросам охраны труда;
- выполнение мероприятий, предусмотренных планами, КД, соглашениями по охране труда и другими документами;
- выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий;
- техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений и прилегающих к ним территорий в соответствии с требованиями нормативно-технической документации по охране труда, состояние проезжей и пешеходной частей дорог, переходов;
- эффективность работы приточной и вытяжной вентиляции;
- выполнение графиков планово-предупредительного ремонта, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования;
- соблюдение норм и сроков обеспечения работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта;
- состояние санитарно-бытовых помещений;
- соблюдение сроков периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- состояние кабинета охраны труда, стендов по охране труда, своевременное и правильное их оформление;
- организация и качество проведения обучения и инструктажей работников по охране труда;
- подготовленность персонала к работе в аварийных условиях;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха;
- наличие инструкций по охране труда.

2.3.3. Результаты проверки оформляются отдельным актом, краткое содержание итогов проверки, рекомендации по устранению выявленных нарушений вносятся в журнал АОК.

3. Заключительные положения

3.1. Руководитель и лица, ответственные за организацию и состояние охраны труда, не реже одного раза в полугодие информируют на общем собрании работников о состоянии охраны труда и техники безопасности, о ходе выполнения мероприятий, намеченных при проведении второй и третьей ступеней контроля, и мерах по устранению выявленных недостатков.

3.2. Результаты АОК используются при подготовке ежегодного соглашения по охране труда, заключаемого ежегодно между администрацией и профсоюзным комитетом МОУ.

3.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются по согласованию сторон.

Приложение 12.1

Журнал административно-общественного контроля состояния охраны труда

Дата	Степень контроля	Выявленные недостатки и нарушения охраны труда	Мероприятия по устранению недостатков и нарушений	Срок исполнения	Отметка о выполнении (дата, подпись ответств. за исполнение)
1	2	3	4	5	6

Примечания.

1. На обложке журнала записывается наименование учреждения, даты начала и окончания ведения журнала.

2. На 1-й странице рекомендуется привести памятку по проведению ступени контроля.

3. Допускается ведение журнала первой ступени отдельно. В этом случае он хранится в доступном для всех работников месте.

Приложение № 13

к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

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

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся, воспитанников, находящихся непрерывно в образовательных учреждениях в течение учебного года или круглогодично.

Приложение № 14

к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012-2014 годы

Циклограмма физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых и других мероприятий с работниками и их детьми на 2012 - 2014 годы

№ п/п	Перечень мероприятий	Время проведения
Физкультурно-оздоровительные мероприятия		
1.1.	Командное первенство по настольному теннису.	Январь
1.2.	Турнир по шашкам	Январь
1.3.	Лично-командное первенство по дартсу	Январь
1.4.	День здоровья для всей семьи. Семейная лыжная прогулка	Февраль

1.5.	Турнир по волейболу	Март
1.6.	Турнир по шахматам	Март
1.7.	Турнир по пулевой стрельбе	Апрель
1.8.	Участие сборной команды города в Межреспубликанских соревнованиях по туризму «Татчумара»	Май
1.9.	Участие сборной команды города в республиканской спартакиаде здоровья	Август
1.10.	Туристическое ориентирование (КТМ)	Август- сентябрь
Культурно-массовые мероприятия		
2.1.	Вечера встречи ветеранов педагогического труда	Июнь, сентябрь
2.2.	Смотр художественной самодеятельности	Апрель
2.3.	Паломнический тур победителей городских конкурсов, проводимых сторонами социального партнёрства	Июль
2.4.	«Учитель, перед именем твоим...» (торжественное собрание ко Дню учителя)	Октябрь
2.5.	«В первый раз в школьный класс» (приём молодых специалистов первого года работы)	Октябрь
2.6.	Коллективный выход в театр (2 раза в год)	Октябрь, март
Конкурсы профессионального мастерства и другие конкурсы		
3.1.	Лучший работник в педагогической и другой профессии	В течение года
3.2.	Лучший уполномоченный (специалист) по охране труда	Январь-май
3.3.	Безопасные и комфортные условия труда	Март - ноябрь
3.4.	Самые результативные социальные партнёры	Календарный год

Приложение № 15
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012 – 2014 годы

**Порядок
учета мотивированного мнения ВОППО при принятии работодателем
локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением и КД случаях работодатели, органы управления образованием перед принятием решения направляют проект ЛНА, 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 ЛНА, 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. 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), итоги голосования.

4. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, КД, соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных ра-

ботников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в МОУ либо в отрасли к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

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

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

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

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом ЛНА или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться 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 ЛНА, содержащий нормы трудового права.

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

Приложение № 16
к Йошкар-Олинскому отраслевому Соглашению на 2012 – 2014 годы

Порядок
учета мотивированного мнения ВОППО
при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по
пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ

1. При принятии решения о возможном расторжении ТД с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), работодатель направляет в соответствующий ВОППО (далее – профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

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

3. Решение о мотивированном мнении принимается профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов профкома большинством голосов. 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).

4. При обосновании своего мнения профком может ссылаться на действующее законодательство, КД, отраслевые соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в МОУ либо в отрасли к моменту принятия решения Работодателем и профкомом.

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

6. 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.

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

8. 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.

9. Работодатель имеет право расторгнуть ТД **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения Профкома.