

Содержание	Стр.
1. Общие положения	3-4
2. Обязательства сторон в области экономики, развития социального партнёрства и управления образованием	5-6
3. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	7-15
4. Оплата и нормирование труда	15-23
5. Кадровая политика. Работа с молодёжью и наставниками. Содействие занятости работников. Дополнительное профессиональное образование работников.	23-26
6. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации	26-32
7. Охрана труда	32-37
8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	37-39
9. Заключительные положения	40
Приложение № 1. Комиссия по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения	41
Приложение № 2. Положение о Комиссии по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контролю выполнения Соглашения	42-44
Приложение № 3. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений	45-50
Приложение № 4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	51-52
Приложение № 5. Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»	53-70
Приложение № 5.1. Порядок определения стажа педагогической работы	70-72
Приложение № 5.2. Тождественность должностей педагогических работников для оплаты труда по квалификационной категории	72-74
Приложение № 5.3. Положение о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»	74-78
Приложение № 5.4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников организации	78-79
Приложение № 6. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в зависимости от класса (степени) условий труда, которые установлены по результатам оценки (аттестации – на период срока её действия)	80
Приложение № 7. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда	80
Приложение № 8. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам в размере от 4 до 12 %	81
Приложение № 9. Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях, и условиях работы, отклоняющихся от нормальных условий, и размере выплат	82-84
Приложение № 10. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	85-87
Приложение № 10.1. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	87-89
Приложение № 11. Нормы бесплатной выдачи работникам смыывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи	90
Приложение № 12. Гигиенические требования к микроклимату	91-92

производственных помещений (служебных и учебных кабинетов, мастерских, залов)	
Приложение № 13. Положение об административно-общественном контроле охраны труда	93-95
Приложение № 14. Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых сторонами Соглашения в период забастовок в учреждениях образования	96
Приложение № 15. Циклограмма физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых и иных мероприятий с работниками	96
Приложение № 16. Порядок учёта мотивированного мнения ВОППО при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	97
Приложение № 17. 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	98

**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

Учреждение – 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, профком, председатель **РФ, Россия** – Российская Федерация

СОУТ – специальная оценка условий труда

СУОТ - система управления охраной труда

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

**Территориальное отраслевое соглашение
по обеспечению трудовых и социально-экономических
гарантий работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению
образования городского округа «Город Йошкар-Ола»
на 2021 – 2023 годы**

Подписано __ декабря 2020 года, протокол № ____.

*Зарегистрировано в департаменте труда и занятости населения Республики Марий Эл
____ 20__ года, рег. № ____*

I. 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 учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».
- 1.2. Соглашение является правовым актом, который устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования, а также определяет условия оплаты, режима и охраны труда, минимальные гарантии, компенсации и льготы работников на территориально-отраслевом уровне.
- 1.3. Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров (далее – КД), трудовых договоров (далее – ТД) с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение не ограничивает права работодателей в предоставлении работникам дополнительных социально-экономических льгот и гарантий.
- 1.4. **Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:**

- Йошкар-Олинская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице её выборных органов (далее – городская организация Профсоюза, горком Профсоюза, председатель), являющаяся полномочным представителем работников муниципальных образовательных учреждений;
- управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – управление образования), являющееся в соответствии со статьёй 34 Трудового кодекса Российской Федерации полномочным представителем работодателей (муниципальных образовательных учреждений) и, согласно части 2 статьи 45 ТК РФ, - органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола».

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 государственных учреждений;
- на работников – членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателями подведомственных управлению образования учреждений;
- на работников управления образования;
- на работников, не состоящих в Профсоюзе, в том числе в учреждениях, не имеющих первичные профсоюзные организации, официально в письменной форме наделивших городскую организацию Профсоюза и её выборные органы представлять их интересы в коллективных переговорах по заключению настоящего Соглашения, на условиях, определённых городской организацией Профсоюза.

1.5. Настоящее Соглашение заключено на 3 года и вступает в силу с 01 января 2021 года.

По взаимной договорённости сторон действие Соглашения может быть продлено один раз на срок не более трёх лет.

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

1.7. Стороны договорились о том, что:

- городская организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации, их выборные органы (профком, горком, президиум, председатель) в соответствии с Уставом Профсоюза выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении КД, ведении переговоров по решению социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза;
- 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 ТК РФ порядка учета мотивированного мнения ВОППО (приложение № 16) не подлежат применению;
- стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон.

1.8. 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. 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.

1.9. 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 переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

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

1.11. Городская организация Профсоюза, выборные органы первичных профсоюзных организаций (далее – ВОППО) не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза и (или) не уполномочивших Профсоюз, его выборные органы на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

П. Обязательства сторон в области экономики, развития социального партнёрства и управления образованием

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Добиваться:

- 2.1. Выполнения Указа Президента России от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.07.2018г № 1375-р «Об утверждении плана основных мероприятий до 2020 года, проводимых в рамках «Десятилетие детства», в том числе по доведению средней заработной платы педагогических работников до размера, определённого в нормативно-правовых актах.
- 2.2. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренного консолидированным бюджетом финансирования по всем статьям экономической классификации расходов.
- 2.3. Повышения размера базовых ставок (базовых окладов) применяемой в настоящее время системы оплаты труда до уровня не ниже размера МРОТ, устанавливаемого Правительством РФ для оплаты труда работников бюджетных учреждений.
- 2.4. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении Государственной итоговой аттестации обучающихся (далее – ГИА) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, предоставляются гарантии и компенсации, установленные **трудовым законодательством** и иными актами, содержащими нормы трудового права. Порядок, размер и условия выплат устанавливаются Министерством образования Республики Марий Эл.

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. Своевременное внесение изменений в ЛНА (КД, ТД, положения, приказы) по установлению работникам оплаты труда на начало учебного года.
- 2.8. Объективность и гласность установления работникам стимулирующих выплат (надбавок, премий), обоснованность размера компенсационных выплат за выполнение дополнительной, в том числе неаудиторной работы, не входящей в прямые обязанности, предусмотренные квалификационной характеристикой работника по занимаемой должности (профессии).
- 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 устраниению 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 ВОППО при подготовке предложений учредителем по созданию автономных учреждений путем изменения типа существующего муниципального учреждения.
- 2.12. Проведение не реже одного раза в квартал регулярного анализа и принятия мер для устранения выявленных нарушений по следующим направлениям:
 - соблюдение сроков выплаты работникам заработной платы, установленных настоящим Соглашением;
 - выплата работникам денежной компенсации за задержку установленного настоящим Соглашением срока выплаты заработной платы, а также оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат в размере, определённом действующим законодательством о труде, КД;

- динамика изменений средней заработной платы всех профессиональных квалификационных групп и уровней работников в разрезе учреждений, соблюдение порядка установления стимулирующих выплат работникам;
- обеспеченность учреждений педагогическим персоналом;
- производственный травматизм;
- выплата единовременного пособия выпускникам организаций высшего образования и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения при поступлении впервые на работу в сельские образовательные учреждения (при условии переезда на постоянное проживание в сельскую местность) - на хозяйственное обзаведение по нормам, установленным Правительством Республики Марий Эл;
- полнота возмещения расходов, связанных с оказанием социальной поддержки специалистам села (педагогическим работникам) за жилищно-коммунальные услуги;
- возмещение расходов работников, затраченных при поступлении на работу на предварительный медосмотр, санитарно-гигиеническое обучение, на приобретение бланков трудовой книжки и личной медицинской книжки.

Стороны рекомендуют работодателям и 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, в целях недопущения ухудшения условий труда работников.
- 2.14. Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства на локальном уровне; повышать эффективность и социальную направленность заключаемых в учреждениях КД.

Управление образования, работодатели обязуются:

- 2.15. Содействовать участию ВОППО в управлении учреждением через их представительство в органах самоуправления.
- 2.16. Учитывать мнение выборных органов городской организации Профсоюза, ВОППО и привлекать их к участию:
 - в разработке нормативных правовых актов, ЛНА по социально-трудовым отношениям, а именно: положений об оплате труда, включая порядок установления доплат, надбавок, премий; ПВТР; инструкций по охране труда по должностям (профессиям) и по видам деятельности, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением, КД;
 - в разработке планов, программ развития сферы образования;
 - в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства работников;
 - в планировании подготовки (переподготовки) и дополнительного профессионального образования педагогических и других работников;
 - в процедуре проведения аттестации педагогического персонала на соответствие занимаемой должности и заявленной квалификационной категории;
 - в работе комиссий по аттестации руководящих и педагогических кадров на соответствие занимаемой должности, по установлению стимулирующих выплат, по приёмке учреждений к новому учебному году, в наградной комиссии, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и других.

Городская организация Профсоюза через своих представителей:

- 2.17. Участвует в разработке и (или) проведении правовой экспертизы нормативных правовых актов, ЛНА, содержащих нормы трудового права.
- 2.18. Вносит в органы государственной власти и местного самоуправления, социальным партнёрам предложения по совершенствованию условий и оплаты труда работников.
- 2.19. Участвует в управлении учреждениями на условиях, определённых трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», настоящим Соглашением и КД.
- 2.20. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, вносит им предложения по устранению выявленных нарушений.

III. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 3.1. Работодателем для работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является образовательное учреждение, представителем работодателя – руководитель (директор, заведующий), назначенный в порядке и с полномочиями, установленными трудовым законодательством, Уставом учреждения, нормативными правовыми актами учредителя.
- 3.2. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения осуществляются путём заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями ТД, соглашений.
Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.
- 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.

При заключении ТД с педагогическими и другими работниками учитывать особенности (ограничения) на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, определённые статьями 331, 331¹, 351¹ ТК РФ.

ТД, не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его уполномоченного на это представителя). При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним ТД в письменной форме не позднее трех рабочих 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.

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

- 3.4. Работодатель, в связи с производственной необходимостью, на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н и п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников (утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276) может по рекомендации аттестационной комиссии учреждения принять на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы», установленных в разделе «Требования к квалификации».

При этом лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа № 761н, но прошедшие хоты бы однажды процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории, могут претендовать на установление квалификационной категории в соответствии с вышеизведенным Порядком аттестации.

- 3.5. ТД могут заключаться с работником как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более 5 лет (срочный ТД), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. При заключении ТД впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования работника оформляется работодателем и за его счёт.

При заключении ТД с работником запрещается требовать с лица, поступающего на работу, документы помимо документов, определённых ст. 65 ТК РФ, иными законодательными или нормативными правовыми актами РФ.

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.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной ТД, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Срок действия ТД с руководителем учреждения определяется соглашением сторон ТД, нормативным правовым актом управления образования.

Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения, ее реорганизация (разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем, если он согласен работать в новых условиях.

Стороны договорились не допускать расторжения трудовых отношений с руководителем учреждения, его заместителем (заместителями) и главным бухгалтером, являющимися членами Профсоюза, при передаче учреждения из государственной собственности в муниципальную собственность без учета мнения ВОППО.

Увольнение руководителя, а также заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера, состоящих в Профсоюзе, по виновным действиям, по итогам аттестации на соответствие занимаемой должности и по сокращению численности или штата работников в результате реорганизации учреждения производится с учётом мотивированного мнения выборных органов первичной и городской организаций Профсоюза в порядке, определённом статьёй 373 ТК РФ.

3.7. 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.

Руководители учреждений, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо работы, определённой ТД, вправе на условиях дополнительного соглашения к ТД осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Особенности регулирования и оформления работы по совместительству педагогических работников регламентируются, помимо главы 44 ТК РФ, 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».

3.8. Изменение определённых сторонами условий ТД, в том числе возложение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по основной работе, неаудиторной работы, 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.

3.9. 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.

3.10. 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 частью второй статьи 57 ТК РФ, в том числе его конкретную трудовую функцию, условия оплаты с указанием фиксированного (конкретного) размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), определённого ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), а также размер и условия назначения компенсационных и стимулирующих выплат. 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.

Испытание при приёме на работу не устанавливается работникам после получения ими среднего профессионального образования или высшего образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня. В расчёт времени не включается время отпуска по уходу за ребёнком до 3-летнего возраста, время срочной службы в Вооружённых силах России.

- 3.11. Расторжение ТД с работником по инициативе работодателя или работника должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.
- 3.12. Увольнение работника, призванного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.
- 3.13. Перевод работника на дистанционную работу оформляется распорядительным актом руководителя организации, в котором оговариваются условия дистанционной работы и сроки ее выполнения. Распорядительный акт о переводе работника на дистанционную работу издается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

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

В качестве места заключения дополнительного соглашения указывается место нахождения работодателя.

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

- 3.14. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии **и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части**, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

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

Дни, не включенные работодателем в поочередный график выхода на работу, являются для работников нерабочими днями с сохранением заработной платы (за исключением установленных работнику режимом работы организации выходных дней).

3.16. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях.

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

- рекомендациями по сокращению и устраниению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08);
- дополнительными разъяснениями по сокращению и устраниению избыточной отчётности учителей (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности»);
- разъяснениями по устраниению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

Предусматривать в должностных инструкциях и (или) трудовых договорах работников закрепление следующих положений:

- в должностных обязанностях учителей - обязанностей связанных с составлением и заполнением ими документации, в том числе участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;
- в должностных обязанностях воспитателей - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений, ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);
- в должностных обязанностях педагогов дополнительного образования - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, участием в составлении программы учебных занятий, составлением планов учебных занятий, ведением журнала в электронной форме;
- в должностных обязанностях педагогических работников, осуществляющих классное руководство, - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, ведением классного журнала, формированием плана воспитательной работы классного руководителя.

Предусматривать в коллективных договорах организаций необходимость принятия локальных нормативных актов об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иных документах, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

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

- 3.17. При определении режима рабочего времени и времени отдыха работников работодатели руководствуются российским законодательством о труде, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.
- 3.18. В учреждениях 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 в соответствии с ТК РФ;
 - неполное рабочее время (неделя, день) – по соглашению сторон ТД, а также в случаях, определённых ТК РФ.
- 3.19. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. Конкретная норма продолжительности их рабочего времени определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) в зависимости от занимаемой должности, особенностей труда работника и (или) его специальности;
 - для медицинских работников – не более 39 часов в неделю в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности;
 - для женщин, работающих в сельской местности, - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-И «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);
 - для других категорий работников норма сокращённой продолжительности рабочего времени определена ст. 92 ТК РФ.
- 3.20. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий продолжительность рабочего времени в неделю, продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены), начало и окончание рабочего дня (смены), перерывов для отдыха и питания, чередование рабочих и выходных дней, количество выходных дней, определяется для каждого квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп работников с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается КД, ПВТР, ТД, графиками работы, расписанием уроков (занятий), иными ЛНА в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.
- 3.21. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений образования устанавливается ПВТР в соответствии с Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536), а также с Приложением № 3 к настоящему Соглашению.
- 3.22. Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность (учителя, воспитатели, тренеры-преподаватели, включая старших, музыкальные руководители, инструктора по физической культуре, педагоги дополнительного образования (далее – ПДО)), состоит из нормируемой части

(преподавательской работы), которая регулируется расписанием уроков (занятий), утверждаемым работодателем с учётом мнения ВОППО, и другой части работы.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определённая ТД, ПВТР, графиками работы, включает в себя:

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению и воспитанию обучающихся;
- время на выполнение обязанностей, связанных с участием в педагогических и методических советах, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой преподаваемой учебной дисциплины;
- время на организацию методической, диагностической и консультативной помощи родителям (опекунам, попечителям);
- образовательного процесса;
- другие виды педагогической работы, предусмотренные должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом работника.

3.23. Педагогические работники могут с их письменного согласия (дополнительного соглашения к ТД) наряду с работой, определённой ТД, за дополнительную оплату выполнять другую дополнительную, в том числе неаудиторную работу, связанную с образовательной или иной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами и иная дополнительная работа), которая не нормируется.

3.24. Предельная продолжительность рабочего времени в неделю или суммарно в месяц для выполнения перечисленной в пунктах 3.20-3.21. дополнительной работы, регламентируется ПВТР, КД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с участием и (или) с учётом мотивированного мнения ВОППО в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, и конкретизируется в ТД работника.

3.25. Режим работы руководителей, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры (Постановление Правительства России от 08.08.2013 г. № 678), определяется ТД с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

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

- порядок организации питания и обеспечения условий для отдыха в рабочее время работников (ст. 223 ТК РФ, ч. 3 п. 15 ст. 28 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- перечень работ, при выполнении которых по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания работникам невозможно, и гарантировать таким работникам возможность отдыха и (или) питания в рабочее время;
- введение суммированного учёта рабочего времени для работников при выполнении отдельных видов работ по скользящим графикам работы с указанием в ЛНА продолжительности учётного периода (не более одного года). Норму рабочих часов за учётный период определять из установленной для данной профессиональной квалификационной группы работников еженедельной продолжительности рабочего времени по ежегодному производственному календарю.

3.27. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени - ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный 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.

3.28. Время каникул для обучающихся в общеобразовательных учреждениях, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском работников, 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 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.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработка плата, предусмотренная при тарификации.

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

3.29. Общим выходным днем является воскресенье.

В учреждениях (на работах) с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются 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, определенных ТК РФ, настоящим Соглашением, учитывается мнение ВОППО.

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

На отдельных видах работ, выполняемых по расписанию уроков (занятий) с обучающимися (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. Для этой категории работников не планировать в предпраздничный день сверх работы по расписанию уроков (занятий) неурочную деятельность: классные часы, педсоветы и другие виды занятости.

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

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

Для отдельных профессиональных групп работников учреждений 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 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках» в зависимости от типа и вида учреждения, занимаемой должности и категории обучающихся (лица с ограниченными возможностями здоровья или нуждающиеся в длительном лечении).

3.32. 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 за вредные и (или) опасные условия труда 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.

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 и (или) опасными условиями труда, а также установления продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков руководствоваться приложением № 7 к настоящему Соглашению.

3.33. 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.

3.34. 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 учреждения.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется по заявлению работника и ходатайству профкома вне графика.

Управлению образования доводить до работодателей график функционирования дошкольных учреждений, пришкольных лагерей отдыха и оздоровления детей в летний период не позднее 1 декабря текущего года.

3.35. 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 и (или) опасными условиями труда.

Не допускается оформление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя для работников, которые не могут выполнять свою работу дистанционно при введении режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл.

В случае переноса сроков проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования, а также олимпиад, оздоровительных кампаний, иных мероприятий на более поздний период, на который приходятся ежегодные оплачиваемые отпуска педагогических работников, привлечение таких работников к вышеуказанным мероприятиям допускается с их письменного согласия

3.36. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и с учётом мнения ВОППО может быть заменена денежной компенсацией.

3.37. Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы либо с оплатой за счет средств от приносящей доход деятельности по следующим причинам:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – от 2 до 5 календарных дней;
- проводы сына на службу в Вооружённые силы России, переезд на новое место жительства – от 1 до 3 календарных дней;
- работа в течение учебного года без временной нетрудоспособности – от 3 до 5 календарных дней;
- поступление ребёнка в первый класс – один день в День знаний;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы;
- выполнение регулярной общественной работы в интересах коллектива (в составе ВОППО, комиссий по трудовым спорам, охране труда, аттестации) при условии, если работнику за эту работу не установлена доплата за счёт средств работодателя, – от 3 до 5 календарных дней;
- без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, осуществляющим уход: за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста;
- в других случаях, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, КД.

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

3.38. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются приложением № 4 настоящего Соглашения, уставом учреждения, КД, ТД.

3.39. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

IV. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с 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», приложением № 5 настоящего Соглашения.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) за норму рабочего времени (норму преподавательской работы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не могут снижать уровень прав и гарантит работников, установленный федеральным и региональным законодательством, отраслевыми федеральными, региональными и настоящим территориальным соглашениями.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения

размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

Перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях режима повышенной готовности не является для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 мая 2020 г. № НН ВБ-1107/08, 235).

4.2. Работодатели с учётом мнения ВОППО:

4.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия ЛНА, которое является приложением КД;

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) – 1,15;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления фонда оплаты труда (далее - ФОТ) преимущественно (не менее 80%) на увеличение постоянной (тарифицируемой) части заработной платы работников;
- повышенных размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми федеральным, региональным и настоящим территориальным соглашениями;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- норм труда для педагогических работников, утверждённых приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601);
- определения перечня, размеров и условий выплат компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, за дополнительную (неаудиторную) работу

- сверх обязанностей по занимаемой должности (профессии), определённых ТД (соглашением к ТД);
- определения перечня, размеров и условий выплат стимулирующего характера, в том числе надбавок, премий, определяемых на основе формализованных критериев достижения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;
 - возможности в пределах ФОТ, сформированного в установленном порядке, повышения размера компенсационных и стимулирующих выплат работникам, определённого ТК РФ, настоящим Соглашением, КД;
 - применения демократических процедур для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, создания комиссии по оценке эффективности работы сотрудников на паритетных началах с ВОППО.
- 4.3. ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО. Об изменении систем либо условий оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за два месяца.
- 4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, образования, квалификационной категории, наличия государственных и (или) ведомственных наград, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, стажа работы в учреждении – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление надбавки;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, награждении – со дня присвоения, награждения;
 - при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.
- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменения в заработной плате (исходя из более высокого размера) производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности
- 4.5. При разработке ЛНА по оплате труда наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда и условий оплаты труда, регламентируемых российским законодательством, следует:
- 4.5.1. Своевременно вносить изменения в ТД работников в форме дополнительных соглашений со дня наступления изменений;
- 4.5.2. Утверждать штатное расписание, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения, исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского и муниципального бюджетов на осуществление основной деятельности, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- 4.5.3. Штаты педагогического персонала формировать с учётом установленной уставом учреждения предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) устанавливать соответствующую компенсационную доплату как за увеличение объёма выполняемой работы (расширение зоны обслуживания) либо стимулирующую надбавку за интенсивность труда. Размеры выплат определять положением об оплате труда, принимаемого с учётом мнения ВОППО;
- 4.5.4. При определении численности штатных должностей, не относящихся к основному (педагогическому) персоналу, учитывать целесообразность их введения и мнение ВОППО;
- 4.5.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением дополнительных услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием,

других работников на условиях срочного ТД за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.6. Условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), условия установления и размер компенсационных и стимулирующих выплат, конкретизируются работодателем применительно к каждому работнику в ТД (дополнительных соглашениях к ТД) в форме, понятной работнику и работодателю и исключающей неоднозначное толкование этих условий.

Размер выплат, устанавливаемый в процентах, баллах и других единицах измерения, указывать в этих единицах с конкретизацией условий, при достижении которых они осуществляются.

4.7. Перечень, порядок и общие принципы установления компенсационных и стимулирующих и иных выплат, осуществляемые в учреждениях образования, определены приложением № 5 к настоящему Соглашению.

4.8. Если работнику с его письменного согласия поручается дополнительная работа по другой профессии (должности), 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, исходя из сложности и объёма выполняемой работы, занятости работника по основной и совмещаемой (замещаемой) профессии (должности).

4.9. Порядок работы и условия оплаты труда по внешнему и внутреннему совместительству регулируются трудовым законодательством, ЛНА учреждений, ТД.

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 раздельно по каждой из должностей (профессий).

4.10. Если на работника с его письменного согласия помимо обязанностей, определённых ТД по занимаемой должности (профессии), возлагаются дополнительные обязанности, в том числе неаудиторная работа, размер доплаты определяется по соглашению сторон трудовых отношений на основании действующего в учреждении ЛНА, принятого работодателем с учётом мнения ВОППО, и оформляются дополнительным соглашением к ТД.

4.11. Размер доплаты за выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается педагогическому работнику с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не изменяется в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Конкретный размер доплаты работнику по настоящему и другим основаниям определяется ЛНА учреждения, принятым с учётом мнения ВОППО.

Стороны договорились установить на период действия настоящего соглашения минимальные гарантированные выплаты работникам по следующим видам дополнительной - неаудиторной - работы, в том числе:

- выполнение обязанностей классного руководителя из расчёта на одного обучающегося:
 - 100 рублей - в общеобразовательных классах;
 - 120 рублей – в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);
- проверка письменных работ от ставки заработной платы за нагрузку 18 часов в неделю при наличии в классе обучающихся от 22 и более человек:
 - 20% - в начальных классах, по русскому языку и литературе, по математике;
 - 5% – за другие письменные работы.

Оплата по настоящему основанию производится пропорционально учебной нагрузке, установленной работнику по тарификации, и количеству обучающихся в классе.

Заведование от ставки заработной платы (должностного оклада):

- учебным кабинетом физики, биологии, химии- 10%;
- другими учебными кабинетами (залами) - 5%;

- учебной мастерской, кабинетом информатики, спортивным (тренажёрным) залом, тиром, музыкальным залом, лабораторией - 20%;
- пришкольным участком (теплицей) (на период сезонного функционирования) - 20%.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с использованием средств федерального бюджета осуществляется согласно поручению Президента Российской Федерации. Указанная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020 года с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 тысяч рублей (далее - денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

Выплата из регионального бюджета также, как и денежное вознаграждение из федерального бюджета, должна иметь фиксированный размер, не зависящий от количества обучающихся в классе (классе-комплекте).

При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из регионального бюджета. В том числе не должно допускаться уменьшение размера денежного вознаграждения в малокомплектных сельских общеобразовательных организациях, в каждом классе которых может обучаться менее 10 обучающихся, а также объединение двух и более классов с малой наполняемостью с целью установления одной выплаты денежного вознаграждения как за один класс. Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

4.12. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и оплачивается в повышенном размере, определённом КД, ТД, но не ниже размера, определённого статьёй 152 ТК РФ.

Работа воспитателей и младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в повышенном размере как сверхурочная работа: в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата труда по замене отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон ТД.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере.

Работа, произведённая сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.13. Оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни осуществляется в не менее чем двойном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются КД, ЛНА, принимаемым с учетом мнения ВОППО, ТД.

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

4.14. Каждый час работы в ночное время с 22 часов вечера до 6 часов утра оплачивается в повышенном размере, но не ниже 35 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

В учреждениях с двусменным режимом работы либо с режимом работы преимущественно в вечернее время устанавливать педагогическим работникам повышенную оплату труда за работу с обучающимися (воспитанниками) в вечернее время (с 18 до 22 часов). Размер доплаты работнику устанавливается ЛНА учреждения, принятым с учётом мнения ВОППО в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ, либо ТД, но не ниже 20% ставки заработной платы оклада (должностного оклада).

4.15. Компенсационная доплата за вредные и (или) опасные условия труда устанавливается работнику ЛНА с учётом мнения ВОППО по итогам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест – на период её действия) либо по списку работ (должностей, профессий), определённых КД учреждения, в размере от 4 до 12 % пропорционально времени работы в данных условиях и закрепляется в ТД (дополнительном соглашении к ТД) работника.

Доплата работнику за вредные и (или) опасные условия труда не может быть отменена до проведения специальной оценки условий труда, по которой условия труда признаны нормальными (оптимальными либо допустимыми).

Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, иные гарантии и компенсации, а также минимальный размер выплат установлены приложениями № 8, 9 к настоящему Соглашению, а также КД учреждения.

4.16. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться работодателем с учётом мнения ВОППО на выплаты стимулирующего характера, социальные выплаты работникам в соответствии с положением о направлениях расходов этих средств (сметой).

4.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера МРОТ, 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 другимуважительным причинам, в служебной командировке, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т.п.), то в этом случае оплата труда работников, заработная плата которых не превышает минимального размера оплаты труда, производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ.

4.18. Норма педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (должностной оклад) педагогических работников определяется приказом № 1601.

4.19. Для расчёта заработной платы работников отдельных рабочих профессий руководствоваться следующими нормами за установленный системой оплаты труда оклад:

- для уборщиков служебных помещений – 500 кв. м.;
- для дворников - 1200 кв. м. ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка учреждения в тёплое время года (с 10 апреля по 31 октября), 900 кв. м. – в холодное время года (с 1 ноября по 9 апреля).

4.20. Заработка плата работника зависит от занимаемой должности (профессии), сложности выполняемой работы, от нормы часов (продолжительности рабочего времени) за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), от типа, вида и места расположения учреждения (город, село), уровня квалификации работника, наличия государственных и (или) ведомственных наград, стажа работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами.

4.21. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории по занимаемой должности, осуществляется в повышенном размере с учётом и в период срока действия квалификационной категории в следующем порядке:

- 4.21.1. Независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- 4.21.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от продолжительности перерыва;
- 4.21.3. По должностям работников, по которым применяется наименование «старший», - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- 4.21.4. За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой работнику не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Приложением 5.2. к настоящему Соглашению, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности (учебные программы), профили работы (деятельности).

Оплата труда работников в случаях, определённых пунктом 4.21. и Приложением 5.2., устанавливается приказом руководителя учреждения по заявлению работника и с учётом мнения ВОППО на основании настоящего Соглашения, КД учреждения.

4.22. Размер заработной платы работнику с учётом названных в настоящем разделе показателей определяется при поступлении на работу.

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

4.23. Заработка плата педагогического работника устанавливается ежегодно на начало учебного года (тарифицируется) в зависимости от фактического объёма выполняемой им работы по занимаемой должности и дополнительной работы, установленной по соглашению сторон ТД за дополнительную плату, учебных планов и программ, обеспеченности кадрами и других индивидуальных условий, влияющих на уровень оплаты труда работника.

Тарификация педагогических работников проводится в сроки (по графику) согласно приказу начальника управления образования с учётом мнения и с участием ВОППО и выборных органов городской организации Профсоюза.

Тарификация производится раздельно по полугодиям, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

Особенности установления заработной платы (тарификация) учителей, работающих по индивидуальной программе с больными детьми, определяются положением об оплате труда учреждения в соответствии с настоящим Соглашением (Приложение № 5).

4.24. Заработка плата руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливается в соответствии с Разделом V Приложения № 5 к настоящему Соглашению.

4.25. При наличии экономии ФОТ работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании действующего в учреждении положения по письменному заявлению работника и с учётом мнения ВОППО.

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

На период приостановления работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней за работником сохраняется средний заработка (ст. 142 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

Конкретный размер оплаты всех случаев простоя, условия пребывания (отсутствия) работников на рабочем месте в период простоя устанавливаются КД, иным ЛНА, ТД.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования, аварийной (опасной для жизни и здоровья работников и обучающихся) ситуацией и другими причинами, которые делают невозможным выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.27. За время работы в период каникул для обучающихся в общеобразовательных учреждениях, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательно-воспитательного процесса) для обучающихся (воспитанников) учреждений 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.

4.28. Заработка плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в месте выполнения им работы либо безвозмездно переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается настоящим соглашением, а также фиксируется в ПВТР, КД или ТД.

4.29. Установить следующие сроки выплаты заработной платы работникам учреждений, подведомственным управлению образования:

За первую половину учётного периода (рабочего месяца):

- **24 числа** текущего месяца - для работников общеобразовательных учреждений, управления образования;
- **25 числа** текущего месяца - для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования.

За вторую половину учётного периода (рабочего месяца):

- **9 числа** следующего за учётным периодом месяца - для работников общеобразовательных учреждений, управления образования;
- **10 числа** следующего за учётным периодом месяца - для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования.

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.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен КД, ЛНА или ТД. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплаты.

Управление образования, работодатели обязуются:

4.30. Обеспечивать соблюдение сроков, периодичности и полноты выплаты заработной платы работникам.

4.31. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы (расчетный листок), причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть 1 статьи 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ВОППО в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ при принятии ЛНА, и является приложением к КД.

4.32. Представлять возможность работникам по их желанию знакомиться с Табелем учёта использования рабочего времени перед его подачей в бухгалтерию.

4.33. Учитывать мнение ВОППО при установлении размера заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам в порядке, определённом ст. 372 ТК РФ при принятии ЛНА.

4.34. В период действия режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл компенсировать работникам, работающим дистанционно, использование принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

Порядок возмещения расходов работников, связанных с использованием личного либо арендованного имущества при дистанционной работе, должен определяться локальным нормативным актом организации.

Городская организация Профсоюза обязуется:

4.35. Осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства об оплате труда в соответствии с ежегодным планом мероприятий сторон Соглашения по его реализации и Уставом Профсоюза.

4.36. Содействовать управлению образования, представителям работодателей в разработке и проведении правовой экспертизы нормативных и ЛНА по оплате труда.

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

V. Кадровая политика. Работа с молодёжью и наставниками.

Содействие занятости работников.

Дополнительное профессиональное образование 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 учреждений.

5.2. В марте и сентябре каждого года проводить анализ обеспеченности учреждений основным (педагогическим) персоналом. Итоги анализа рассматривать на заседаниях Комиссии, принимать меры по укомплектованию учреждений недостающими профильными специалистами.

5.3. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по закреплению в учреждениях основного (педагогического) персонала.

5.4. Способствовать производственной и социальной адаптации выпускников организаций высшего образования и среднего профессионального образования, поступивших на работу в учреждения на педагогические должности в течение первых пяти лет работы после получения соответствующего уровня образования, для чего:

- оказывать организационное и финансовое содействие работе городского объединения молодых специалистов педагогической направленности, занятый Школы молодого педагога по направлениям профессионального совершенствования и правового просвещения;
- закреплять наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы с установлением наставникам доплаты на условиях, определяемых КД;
- ежегодно награждать лучших наставников молодых педагогов по итогам учебного года;
- на августовских конференциях проводить публичное представление наставников молодых педагогов;
- содействовать обобщению передовых практик наставничества и распространению результативного опыта работы;
- в рамках ежегодных конкурсов профессионального мастерства учреждать специальные гранты «Педагогический дебют»;

- проводить спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу с молодыми специалистами (учреждать молодёжные номинации);
 - содействовать приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий;
 - высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это возможно, не менее одного свободного дня в неделю для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися;
 - обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;
 - минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;
 - предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;
 - при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.
- 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, разрабатывать и обеспечивать реализацию мероприятий, предусматривающие сохранение и рациональное использование кадров, социальную защиту подлежащих увольнению работников.
- 5.6. Сотрудничать с государственным органом управления образованием в Республике Марий Эл (Министерством) по совершенствованию системы аттестации педагогических и руководящих работников, по соблюдению принципов коллегиальности, гласности, объективности при проведении процедуры аттестации на соответствие 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 учреждение является основным и единственным местом работы, в количестве:
 - 10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;
 - 20% списочного состава работников - в течение 60 календарных дней;
 - 30% списочного состава работников - 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 в разрезе профессиональных групп и должностей, предложениях по трудоустройству и сроках мероприятий по высвобождению 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, настоящим Соглашением и КД, по защите работников в случае увольнения или приостановки деятельности учреждения по любым основаниям;
- предоставлять по заявлению работникам после предупреждения их об увольнении по сокращению численности или штата оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных КД.

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

- 5.11. Создавать условия для повышения конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда, для чего:
- обеспечивать им условия для подготовки (повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования) для нужд и по направлению работодателя в порядке, определённом статьёй 196 ТК РФ и КД, в соответствии с квалификационными требованиями к занятию педагогических должностей;
 - 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 сферу образовательных услуг.
 - содействовать обобщению опыта педагогов-наставников, расширению круга участников номинации «Педагог-наставник» конкурса «Педагогический дебют» на региональном и муниципальном уровнях; учету критерия для оценивания работы руководителей и работников образовательных организаций – «Эффективная организация наставничества; практике института наставничества, ежегодному награждению знаком «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций.
- 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 либо совместителями. Организовывать для них бесплатную консультацию органов службы занятости по выбору трудоустройства, возможности профессионального обучения, назначения пенсии до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости (не ранее чем за 2 года до наступления соответствующего возраста).
- 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 мнения ВОППО, предусмотренную статьёй 373 ТК РФ (приложение № 17).

- 5.14. Не допускать увольнения работников по сокращению численности или штата за два года до наступления срока, установленного для выхода на страховую пенсию по старости, в том числе на досрочную страховую пенсию.
- 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 (помимо права, определённого частью второй статьи 179 ТК РФ) 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 образования (высшее образование, среднее профессиональное образование).

- 5.15.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.
- 5.15.4. Динамика личных достижений обучающихся.
- 5.15.5. Динамика личных достижений работника.
- 5.15.6. Наличие государственных и (или) ведомственных наград в сфере образования либо по профилю работы, полученных в период работы по занимаемой должности.
- 5.15.7. Дополнительное профессиональное образование (специализация), влияющее на качество работы по занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению работодателя.
- 5.15.8. Непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности, подтверждённая соответствующим документом и результатами работы.

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 (повышения квалификации) и (или) получения дополнительного профессионального образования работников за счёт средств работодателя.
- 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, в деятельности советов (объединений) молодых специалистов, в процедуре проведения аттестации педагогических и руководящих кадров.
- 5.20. Организовывать для молодых педагогов правовую учебу по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования.
- 5.21. Содействовать обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных проектов при участии работодателей.
- 5.22. Оказывать финансовую поддержку молодым педагогам в возрасте до 35 лет, активно участвующим в профсоюзной деятельности, при повышении квалификации в рамках региональной профсоюзной программы (летняя и зимняя Школы), специальных молодежных образовательных проектов.

VI. Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации

Стороны исходят из того, что:

- 6.1.На работников учреждений распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления.
- 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, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, при получении образования соответствующего уровня **впервые** предоставляются гарантии и компенсации в порядке, определённом главой 26 ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, а также КД, ТД (дополнительные отпуска с сохранением или без сохранения среднего заработка, оплата проезда к месту учёбы, сокращение рабочего времени и т.д.).

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с ТД или ученическим договором, заключённым между работником и работодателем в письменной форме.

6.4. В случае направления работника в командировку, в том числе для подготовки (повышения квалификации), получения дополнительного профессионального образования 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 учреждения, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

6.5. Работодатели выплачивают:

6.5.1. Педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, которая включается в ставку заработной платы (должностной оклад) работника.

6.5.2. Выпускникам организаций высшего образования и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения (при наличии высшего образования или среднего профессионального образования) при поступлении впервые на работу в сельское образовательное учреждение при условии переезда на постоянное проживание в сельскую местность - единовременное пособие на хозяйственное обзаведение по нормам, установленным законодательством Республики Марий Эл, одновременно с заработной платой за первый месяц, отработанный полностью.

6.5.3. 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, - денежные компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг в размере и на условиях, определённых законодательством и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл.

6.5.4. При использовании работником личного имущества с согласия или с ведома работодателя и в его интересах - денежные компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещение расходов, связанных с их использованием. Размер возмещения расходов определяется письменным соглашением сторон ТД.

6.5.5. Возмещение расходов работнику (семье), связанных с повреждением здоровья (смертью) в результате несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания осуществлять в размерах, определённых КД, в соответствии с федеральным законодательством.

Стороны договорились:

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

6.6.1. соблюдению процедуры аттестации согласно действующему в отрасли порядку, установленному для аттестации педагогических работников;

6.6.2. предоставлению всех прав и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, федеральным, региональным и настоящим отраслевыми Соглашениями;

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

- проработавших менее двух лет в данном учреждении, в том числе молодых специалистов после окончания организаций высшего образования и среднего профессионального образования;
- в период действия присвоенной по итогам аттестации квалификационной 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, определённых региональным и настоящим Соглашениями, КД учреждения;

6.6.4. применению иных (особых) условий аттестации, определённых региональным отраслевым Соглашением и настоящим Соглашением для педагогических работников, условий оплаты труда работников, в том числе:

- по вопросу установления тождественности должностей педагогических работников для оплаты труда с применением повышающего коэффициента по квалификационной категории при переходе (переводе) с одной педагогической должности на другую (приложение 5.2.);
- при наличии продолжительного стажа работы на педагогических должностях (более 20 лет);
- при наличии личных достижений (1-3 места), подтверждённых участием работника в международных, всероссийских, республиканских отраслевых и иных конкурсах профессионального мастерства, а также награждённых отраслевыми и государственными наградами в межаттестационный период;
- при наличии учебных достижений обучающихся городского, регионального, межрегионального, всероссийского, международного (WorldSkillsRussia) уровнях;
- при выполнении работы эксперта в течение четырёх и более лет в составе аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Марий Эл;
- иных особых условий аттестации, полный перечень которых определяется региональным и настоящим Соглашениями, КД.

6.7. По соглашению сторон ТД и ходатайству ВОППО переносить сроки (от одного до двух лет) аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности в следующих случаях:

- при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболеваний, а также при необходимости ухода за больным близким родственником в период, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;
- в период длительной командировки, длительного отпуска сроком до одного года (ч. 5 ст. 47 Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- в случае перевода (перехода) работника в год очередной аттестации из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение на одну и ту же педагогическую должность по причине сокращения численности или штата работников, реорганизации, ликвидации учреждения;
- в других случаях, определённых КД.

6.8.Производить повышенную оплату труда педагогическим работникам с учётом ранее имевшейся квалификационной категории после окончания срока её действия, но не более чем на два года по следующим обстоятельствам.

6.8.1. В случае выхода на работу:

- после длительной нетрудоспособности (4 и более месяцев в течение календарного или учебного года);
- после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет;
- после нахождения в отпуске до одного года в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- после нахождения в длительной командировке по направлению или с согласия работодателя;
- при возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности или штата

работников, в том числе по другой педагогической должности при условии совпадения (тождественности) профилей (приложение 5.2.);

- после окончания службы в Вооружённых силах России по призыву.

6.8.2 В случаях личных достижений работника:

- при награждении государственными и ведомственными наградами (орден, медаль, почётное звание, нагрудный знак) Российской Федерации или Республики Марий Эл;
- при присвоении учёной степени кандидата наук или доктора наук по профилю деятельности;
- при достижении 1-3 мест в городском конкурсе профессионального мастерства «Учитель года (воспитатель и другие педагогические должности)», участии в региональном и федеральном конкурсах профессионального мастерства.

6.8.3. При переводе работника по инициативе работодателя с одной должности на другую и при наличии их тождественности либо с наименованием «старший» (Приложение 5.2.).

6.9. Педагогические работники образовательных организаций (далее - педагогические работники) привлекаются по решению уполномоченных органов исполнительной власти к участию в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее - ГИА-9) и среднего общего образования (далее - ГИА-11) по согласованию с работодателем. (Письмо Министерства просвещения РФ от 4 февраля 2020 г. № ВБ-175/08 «О методических рекомендациях по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА»).

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

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

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

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

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

- по состоянию здоровья, подтверждённому медицинскими документами;
- по достижении возраста 65 лет;
- в связи с уходом за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;

- на основании листка нетрудоспособности в связи с уходом за больным родственником;
- при наличии у женщины детей в возрасте до трех лет;
- в связи со смертью близкого родственника;
- по другим уважительным причинам, подтвержденным документально.

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

6.10. Уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории, сохраняется в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения, но не более 3 месяцев. Срок может быть продлён работодателем по заявлению работника и ходатайству ВОППО при условии задержки процедуры аттестации по вине аттестационной комиссии или другим уважительным причинам.

6.11. Педагогическим работникам, которым в период окончания срока действия квалификационной категории осталось менее трёх лет до наступления возраста, определённого для назначения страховой пенсии по старости, оплату труда производить с учётом ранее имевшейся квалификационной категории, но не позднее даты наступления пенсионного возраста.

6.12. Педагогическим работникам, достигающим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, производить оплату труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории до конца учебного года, но не позднее срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

6.14. Льготы работникам по оплате труда либо по процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории, определённые пунктами 6.6. - 6.13. раздела настоящего Соглашения, устанавливаются приказом руководителя учреждения по заявлению работника и по согласованию с ВОППО. Другие случаи сохранения оплаты труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории могут быть урегулированы КД учреждений.

6.15. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины), а также в случаях перевода (перехода) на тождественные должности (Приложение 5.2.).

Стороны рекомендуют работодателям:

6.16. В пределах бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

- оказывать материальную помощь, в том числе работникам, уволенным в связи с выходом на страховую пенсию по старости (возрасту);
- оплачивать подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников для нужд работодателя, в том числе проезд и проживание, если это является условием выполнения работы по занимаемой должности;

- выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения при поступлении на работу в учреждение на педагогическую должность;
- компенсировать 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»;
- обеспечивать содержание и оснащение комнаты отдыха и психологической разгрузки, помещения (места) для приёма пищи работников в режиме рабочего времени в соответствии с санитарными нормами и правилами;
- компенсировать (полностью или частично) стоимость проездных билетов 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 в пределах городского округа «Город Йошкар-Ола» и посёлка Медведево.

Полный перечень, порядок и условия предоставления этих и иных дополнительных мер социальной поддержки работников определяются КД или иным ЛНА учреждения по согласованию с ВОППО.

6.17. Использовать право учреждения самостоятельно на основании КД, иного ЛНА, принятого работодателем по согласованию с ВОППО, увеличивать размер и расширять перечень стимулирующих, компенсационных и социальных выплат, определённых настоящим Соглашением.

Стороны обязуются:

6.18. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, возможности кратковременного отдыха и поддержания здоровья работников в режиме рабочего времени.

6.19. Создавать условия для проведения массовых мероприятий с работниками и их детьми (Приложение № 15).

Конкретный перечень совместных мероприятий утверждать на начало календарного года. Смету расходов (долю денежных или иных материальных затрат), организационных обязательств сторон настоящего Соглашения согласовывать непосредственно перед мероприятием.

Управление образования, работодатели обязуются:

6.20. Организовывать и оплачивать обязательные медицинские осмотры, в том числе предварительные медицинские осмотры (при поступлении на работу), обязательные психиатрические освидетельствования работников, профилактические прививки по Национальному календарю профилактических прививок и Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям, профессионально-гигиеническое обучение работников, личные медицинские книжки.

6.21. На время плановых (периодических) медицинских осмотров сохранять за работниками среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.22. Пособие по временной нетрудоспособности исчислять за весь период нетрудоспособности в порядке и размерах, установленных действующим законодательством о социальном страховании граждан РФ, в том числе первые три дня за счёт средств работодателя, остальные дни нетрудоспособности – за счёт средств государственного социального страхования.

6.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Оплата дополнительных выходных дней производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральным законодательством.

6.24. 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.

6.25. Обеспечивать работникам санитарно-бытовое обслуживание, включая организацию горячего питания за счёт средств работника и по его заявлению не реже одного раза за смену (рабочий день) продолжительностью 4 и более часов, медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда и нормами ТК РФ.

Городская организация Профсоюза обязуется через ВОППО:

6.26. Проверять правильность назначения и своевременность выплаты пособия по временной нетрудоспособности, полноту и качество проведения обязательных медицинских осмотров.

6.27. Контролировать своевременность и полноту перечислений работодателями страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, соблюдения работодателями российского законодательства о льготах и гарантиях работникам отрасли. Организовать для членов Профсоюза согласно договору с управлением Пенсионного фонда по городу Йошкар-Оле работу выездного консультативного пункта по разъяснению и применению пенсионного законодательства.

6.28. Выделять средства на правовое просвещение профсоюзного актива, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и их детьми.

Осуществлять за счёт средств Профсоюза поощрение членов Профсоюза и членов их семей – победителей, призёров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза либо совместно с социальными партнёрами. Перечень мероприятий, направления и размер выплат определяются постановлением выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа городской организации - комитета в соответствии с планом работы и сметой расходов на каждый календарный год согласно Устава Профсоюза.

6.29. Предоставлять членам Профсоюза и членам их семей (детям, супругам, родителям) скидку 5-20 % от полной стоимости путёвки в профсоюзные здравницы на территории России и в Республике Марий Эл (санаторий «Кленовая гора», пансионат «Яльчик», Центр «Таир») по заявлению и ходатайству ВОППО через Союз «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и республиканский комитет Общероссийского Профсоюза образования.

6.30. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с расходами на летний отдых в сумме, не превышающей 2,0 тысяч рублей - на семейный отдых и 1,0 тыс. рублей - на отдых детей в ДОЛ, по заявлению работника и решению президиума городской организации Профсоюза. Размер материальной помощи зависит от стажа в Профсоюзе, продолжительности отдыха и на основании подтверждающих расходных документов. Данная выплата члену профсоюза может производиться не чаще одного раза в два года в связи с расходами на семейный отдых (в санаториях, базах отдыха на территории Российской Федерации) и не чаще одного раза в год в связи с расходами на отдых детей членов профсоюза (в детских оздоровительных лагерях на территории Российской Федерации).

VII. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений совместной деятельности.

Стороны берут на себя обязательства:

7.1. Осуществлять меры по обеспечению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с действующим законодательством об охране труда. Для расширения этого права ежегодно заключать в учреждениях соглашения по охране труда между администрацией и ВОППО. Не реже двух раз в год контролировать исполнение с оформлением акта о выполнении Соглашения.

7.2. Оказывать содействие и осуществлять контроль выполнения работодателями:

- 7.2.1. Законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Марий Эл, органов местного самоуправления об охране труда;
 - 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 сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приложения № 10 - 11);
 - 7.2.4. При введении в Республике Марий Эл режима повышенной готовности, иных санитарно-эпидемиологических режимов обеспечивать работников организаций средствами индивидуальной защиты органов дыхания, обеспечивать условия для гигиенической обработки рук с применением кожных антисептиков;
 - 7.2.5. Организации за счёт средств работодателя обязательных медицинских осмотров (предварительных и периодических), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также организации обучения и гигиенической аттестации работников, оплаты личных медицинских книжек;
 - 7.2.6. Мероприятий по организации обучения и проверки знаний охраны труда работников в соответствии с действующим порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников, обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома в аккредитованных обучающих организациях;
 - 7.2.7. Создания на паритетных началах из представителей работодателя и ВОППО комиссии по охране труда, организации её регулярной работы;
 - 7.2.8. Проведения в установленные сроки расследования несчастных случаев на производстве и ведения их учета;
 - 7.2.9. Предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков (Приложение № 7), льгот, денежных компенсаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложения № 9);
 - 7.2.10. Обеспечения льгот и гарантий, определённых трудовым законодательством беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, а также иным лицам с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ);
 - 7.2.11. Создания необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации горячего питания работников в режиме работы учреждения не реже одного раза в смену продолжительностью 4 и более часов. Порядок и условия организации горячего питания работников определяются КД, иным ЛНА;
 - 7.2.12. Создания необходимых условий для выполнения работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, совместных комиссий по охране труда, участия представителей ВОППО в расследовании несчастных случаев на производстве, в специальной оценке условий труда (далее – СОУТ);
 - 7.2.13. Подготовки персонала для оказания доврачебной помощи в соответствии с п.11 ч.1 ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - 7.2.14. Укомплектования в соответствии с установленными нормами и правилами медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских необходимыми медицинскими средствами, в том числе медицинскими аптечками, оборудованием для оказания неотложной доврачебной помощи;
 - 7.2.15. Обеспечения пожаро- и электробезопасности учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства.
- 7.3. Разрабатывать мероприятия по подготовке учреждений к новому учебному году в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивать их выполнение работодателями и участвовать в составе межведомственной комиссии в приёмке учреждений, в том числе в обследовании состояния зданий и сооружений образовательных организаций на соответствие требованиям безопасности к новому учебному году, а также в проверках организаций, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

- 7.4. Не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях коллегии управления образования и президиума городской организации Профсоюза состояние охраны труда и производственного травматизма в образовательных учреждениях.
- 7.5. Обращаться в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией СОУТ и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ.
- 7.6. Организовывать не реже одного раза в год проведение инструктивно-методических семинаров для работников, ответственных за организацию охраны труда в образовательных учреждениях.
- 7.7. Организовывать проведение комплексных и целевых проверок образовательных учреждений по вопросам охраны труда с последующим отчетом руководителей этих учреждений на заседаниях двухсторонней комиссии.
- 7.8. Выполнять представления специалистов управления образования, внештатного технического инспектора труда городской организации Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда образовательных учреждений, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.
- 7.9. Участвовать в разработке муниципальных целевых программ по улучшению условий, охраны и укреплению здоровья работников и обучающихся.
- 7.10. 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 № 12 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.
- 7.11. Стороны подтверждают, что в соответствии с разделом X «Охрана труда» ТК РФ:
- 7.11.1. 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 заработка;
- 7.11.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности;
- 7.11.3. 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;
- 7.11.4. Если работодатель не обеспечивает работника СИЗ и средствами коллективной защиты в соответствии с установленными настоящим Соглашением, КД нормами, то он не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Оплата возникшего по этой причине простоя производится в размере средней заработной платы;
- 7.11.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных ТД, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

7.11.6. Стороны организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного Дня охраны труда.

Управление образования принимает на себя обязательства:

- 7.12. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СОУТ).
- 7.13. Содержать в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в учреждениях.
- 7.14. Осуществлять организационно-методическое руководство деятельности специалистов по охране труда, контроль действий работодателей в области обеспечения охраны труда работников, в том числе в структуре управления образования. В пределах предоставленных полномочий проводить анализ и оценку состояния условий труда в подведомственных образовательных учреждениях, разрабатывать меры по их улучшению, направлять информацию о состоянии условий и охраны труда в Департамент по труду и занятости населения Республики Марий Эл.

Согласовывать сроки и качество проведения СОУТ.

- 7.15. Содействовать подведомственным учреждениям, численность работников которых превышает 50 человек, введению должности специалиста по охране труда либо установлению доплаты работнику, выполняющему обязанности специалиста, в размере не менее 20% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).
- 7.16. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и других работников подведомственных учреждений.
- 7.17. Обеспечивать выполнение графика проведения СОУТ в учреждениях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». При формировании бюджета учитывать затраты на проведение СОУТ. Согласовывать сроки и качество проведения СОУТ.
- 7.18. Организовать учет и регулярный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев с работниками и обучающимися (воспитанниками), информировать о них соответствующие структуры в установленном порядке и сроки. Участвовать в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Обобщать государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).
- 7.19. Ежегодно на начало календарного года информировать городскую организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, о денежных средствах, затраченных подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на проведение СОУТ, медосмотров, на приобретение спецодежды и других СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников.
- 7.20. При расчете нормативных затрат на оказание учреждениями муниципальных образовательных услуг предусматривать в структуре субсидий средства в размере не менее 2,0 процентов от ФОТ и не менее 1% от размера средств на выполнение собственными силами работ на охрану труда, в том числе:
 - на проведение обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, санитарно-гигиенического обучения работников;
 - на проведение СОУТ;
 - на приобретение специальной одежды и обуви и других СИЗ;
 - на повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - и другие мероприятия.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором (КД) учреждения и уточняется в ежегодном соглашении с ВОППО об охране труда.

- 7.21. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, осуществлять контроль их безопасной эксплуатации в соответствии с

требованиями СНиП, СанПиН, требований по охране труда, принимать меры в рамках полномочий по устранению выявленных нарушений. При необходимости приостанавливать деятельность учреждений.

7.22. Контролировать выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

Управление образования, работодатели, городская организация Профсоюза договорились:

7.23. Выполнять мероприятия по охране труда, предусмотренные КД, соглашениями и программами по безопасности учреждений.

7.24. Производить ежегодный расчёт потребного финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В целях оптимизации бюджетных средств, контроля качества и полноты проведения обязательных медицинских осмотров работников требовать с медицинской организации составления заключительного акта и предоставления его в распоряжение работодателя (п. 42. и 45. Приложения № 3 к приказу Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г.).

7.25. Создавать необходимые условия для выполнения работы внештатного технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, совместных комиссий по охране труда, участия представителей ВОППО в расследовании несчастных случаев на производстве, для проведения специальной оценки условий труда.

7.26. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не менее 4 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада). Доплаты за неблагоприятные условия труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Работодатель с учетом мнения ВОППО в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локально-нормативных актов (ЛНА), устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении СОУТ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

Работникам организаций в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4 % согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

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

При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

7.27. До проведения СОУТ работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда,

- работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (приложения № 6, 7);
- повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.
- 7.28. Устанавливать компенсационные выплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома. Порядок, размер и условия этих выплат предусматривать в КД, ТД, ином ЛНА.
- 7.29. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ), организацию и проведение административно-общественного контроля охраны труда (далее – АОК) в соответствии с положением (приложение № 13). Не реже одного раза в год рассматривать состояние охраны труда и производственного травматизма на общих собраниях работников, совместных заседаниях представителей работников и работодателя.
- 7.30. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 7.31. Проводить Дни охраны труда, смотры-конкурсы рабочих мест по уровню создания работодателем безопасных и комфортных условий труда работников.
- 7.32. В случае забастовки работников сторонам настоящего Соглашения обеспечивать минимум работ на период её проведения в соответствии с Приложением № 14.

Городская организация Профсоюза обязуется:

- 7.33. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совместных комиссий по охране труда, проведению общественного контроля условий и состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве специальной оценки условий труда, приёмке учреждений по условиям труда к новому учебному году.
- 7.34. Содействовать обучению уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, осуществлять методическое руководство их деятельностью.
- 7.35. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, при необходимости представлять их интересы в досудебном и судебном разбирательстве. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, ЛНА, содержащих требования охраны труда.
- 7.36. Взаимодействовать с государственными органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда в осуществлении контроля за условиями труда и правильностью предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.
- 7.37. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций.
- 7.38. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

- 8.1. Права и гарантии деятельности городской организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и

Правительством РФ, иных отраслевых (федерального, регионального) соглашений, уставов учреждений, КД, настоящего Соглашения.

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 профсоюзовым 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, определённых КД, настоящим Соглашением. Перечисление производить в полном объёме удержанной суммы не позднее 20 числа месяца, следующего за отчётным месяцем.

Определить следующий механизм удержания и перечисления профсоюзных взносов:

- 8.6.1. Работник после постановки на учёт в первичную профсоюзную организацию пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы и перечислении на расчётный счёт городской организации Профсоюза.
- 8.6.2. Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится в централизованной бухгалтерии управления образования или в бухгалтериях учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, в порядке, определённом частью первой пункта 8.6. настоящего Соглашения, согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и (или) вставших на учёт в первичную организацию, заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.
- 8.6.3. Ежегодно, до 25 сентября, в порядке, определённом подпунктом 8.6.2. настоящего Соглашения, подаются полные (с учётом постановки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) списки членов Профсоюза по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно (не позднее 28 числа каждого месяца) дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт в первичные организации или снятых с учёта в предыдущем месяце, для удержания либо прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

- 8.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, КД, настоящим Соглашением, при принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение соответствующего выборного профсоюзного органа (либо согласовывать с ним).

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 статьёй 372 ТК РФ порядка учета мнения ВОППО, не подлежат применению.

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

- 8.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, в том числе руководящих 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 порядке, определённом статьями 373 ТК РФ. Увольнение по этим же основаниям руководителей, заместителей руководителей ВОППО, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
- 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 (ст. 376 ТК РФ) соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 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 Профсоюза в порядке и на условиях, установленных отраслевыми нормативными правовыми актами, соглашениями, ЛНА, КД.
- 8.11. Работники - члены ВОППО, а также вышестоящих (городского, регионального) выборных профсоюзных органов, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома - освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, совещаний, проводимых соответствующими профсоюзными организациями, их выборными органами на условиях, предусмотренных настоящим Соглашением и КД.
- Учеба (совещание, семинар) для профсоюзного актива организуется городской организацией Профсоюза ежемесячно продолжительностью не более трёх часов в день и девяти раз в год. Помимо этого, для вновь избранных руководителей первичных профсоюзных организаций, членов выборных органов первичных и городской организаций Профсоюза проводится обучение продолжительностью от 3 до 5 календарных дней в летний период с отрывом от производства на условиях, определённых КД.
- 8.12. Общественная работа на выборной должности в профсоюзной организации признается сторонами настоящего Соглашения значимой и принимается во внимание при поощрении, награждении, аттестации работников.
- Стороны могут принимать решение о представлении к награждению государственными или ведомственными наградами профсоюзный актив 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 (доверенному) лицу по охране труда профкома, членам постоянно действующих комиссий (по трудовым спорам, по контролю КД и др.).
- Конкретные условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат или иных форм компенсации (дополнительный отпуск) трудозатрат вышеперечисленным работникам устанавливается КД, иным ЛНА в зависимости от объёма (количества) и эффективности выполняемой работы.
- 8.14. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства работников управления образования, представителей работодателя в деятельность профсоюзных организаций, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов и воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

IX. Заключительные положения

9.1. Уведомительная регистрация настоящего Соглашения в органе по труду проводится управлением образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» в течение семи дней со дня подписания.

После подписания и уведомительной регистрации Соглашения стороны доводят Соглашение (на бумажном и электронном носителях) до всех работодателей и первичных профсоюзных организаций 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 орган по труду. Профсоюзный комитет проводит регистрацию КД в эти же сроки в городском комитете Профсоюза.

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

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

9.4. Информация о ходе выполнения настоящего Соглашения готовится Комиссией и рассматривается ежегодно на совместном заседании коллегии управления образования и президиума городской организации Профсоюза с приглашением руководителей учреждений, подведомственных управлению образования, и председателей первичных профсоюзных организаций. Решение представителей сторон Соглашения по итогам рассмотрения вопроса в месячный срок направляется в письменной форме в каждое учреждение для ознакомления на общем собрании работников и выставляется на официальных сайтах управления образования и городской организации Профсоюза.

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 решения и документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

В случае введения на территории Республики Марий Эл режима повышенной готовности работа может проводиться путем обмена электронными документами.

9.8. 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 настоящего Соглашения, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским законодательством.

9.9. Стороны вступают в переговоры по заключению территориального отраслевого Соглашения на новый срок не позднее 1 октября 2023 года. Любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров, о чём направляет письменное уведомление другой стороне.

Приложение № 1
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021 - 2023 годы

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

От работодателей:

1. Усков В.В. - начальник управления образования
2. Васькова А.А. - начальник правового отдела управления образования
3. Короткова Е.А. – начальник отдела кадров управления образования
4. Кожина Л.П. – главный специалист (ревизор)
5. Коршунова Е.В. – заведующий МБДОУ «Детский сад № 13 г. Йошкар-Олы «Клюковка»
6. Нагорный С.И. - директор МБОУ «Лицей № 28 г. Йошкар-Олы»
7. Никандров В.Г. – заместитель начальника управления образования
8. Тамаев А.В.- начальник административно-хозяйственного отдела управления

образования

От работников:

1. Новоселова О.Ю. – председатель городской организации Профсоюза
2. Александрова Э.А. – педагог дополнительного образования МБОУДО «Центр дополнительного образования для детей г. Йошкар-Олы»
3. Смирнова А.С. – учитель МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Йошкар-Олы»
4. Дождикова О.В. – инструктор по физической культуре МБДОУ «Детский сад № 80 «Ужара» г. Йошкар-Олы»
5. Мотовилова Л.А. – музыкальный руководитель МБДОУ «Детский сад № 1 «Пчелка» г. Йошкар-Олы»
6. Новикова А.С. – социальный педагог МБУ Центр «Росток»
7. Новоселова Н.Н. учитель начальных классов МБОУ «Лицей № 28 г. Йошкар-Олы»
8. Петрова Л.Н. – учитель МБОУ «Гимназия № 14 г. Йошкар-Олы»

Приложение № 2

к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021 - 2023 годы

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;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социально-трудовых гарантий работников, установленных законодательством РФ о труде, отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов муниципальных правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации КД;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение, принятие изменений и дополнений.

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;
- определять план работы, сроки созыва Комиссии;
- 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 выработки 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;

- в случае необходимости вносить изменения по персональному составу 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 Соглашение;

- поручает управлению образования провести регистрацию принятого документа 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, ВОПРО и городской организации Профсоюза;

- принимает и рассматривает жалобы, даёт разъяснения по вопросам настоящего Соглашения; принимает меры к предупреждению либо, в случае возникновения, 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.

4.3. 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.

4.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели, утверждённые 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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. По представлению сопредседателей допускается вносить изменения в персональный состав Комиссии.

Приложение № 3
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

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

I. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5. ПВТР учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более

двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР или по соглашению сторон ТД.

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

II. Особенности режима рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона

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

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. (согласно режиму рабочего времени учителей, п.2.5. настоящего Соглашения).

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

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

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

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

ПВТР – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи законных представителей (родители опекуны, попечители) обучающихся;

планами и графиками, утверждаемыми ЛНА учреждения, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

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

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

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

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

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

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

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

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных

учреждениях», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

III. Разделение рабочего дня на части

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством России.

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников

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

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

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

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

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

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

Приложение № 4
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

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

1. Настоящее Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее – Порядок) разработано в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года», устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ, ст. 47 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

4. При предоставлении длительного отпуска учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору.

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

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

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

5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

5.1. При поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока ТД лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

5.2. При поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

5.3. При поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию - независимо от продолжительности перерыва.

6. Настоящий Порядок устанавливает с учётом специфики деятельности образовательного учреждения следующие правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска:

- 6.1. Право на длительный отпуск имеют все педагогические работники;
- 6.2. Длительный отпуск предоставляется работнику по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года. Оформляется отпуск распорядительным документом работодателя (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2;
- 6.3. Очерёдность предоставления длительного отпуска педагогическим работникам устанавливается по времени подачи ими заявления в соответствии с настоящим Порядком;
- 6.4. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется на условиях, определённых КД, либо по соглашению сторон трудового договора;
- 6.5. Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон ТД, но не более года и не позднее 15 августа;
- 6.6. По соглашению сторон ТД длительный отпуск может быть разделён на части; Длительный отпуск во время учебного года может быть предоставлен работнику по соглашению сторон ТД в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.);
- 6.7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, о чём он или его представитель незамедлительно сообщает работодателю, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных Листком нетрудоспособности и по выздоровлении представленному работнику в учреждение, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок;
- 6.8. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки (педагогической работы), установленной ему по тарификации до начала отпуска, при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

8. Настоящий Порядок распространяется на основных работников.

Приложение № 5
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

**Положение
об оплате труда работников учреждений, подведомственным управлению образованию
администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»**

I. Общие положения

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) на основании следующих нормативных правовых актов:

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».

- решение Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-В «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (с изменениями и дополнениями) (далее - решение № 474-В);

- Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП -1073/02);

- Рекомендации по оформлению трудовых отношений работников государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н);

- Единые рекомендации Российской трёхсторонней комиссии (РТК) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- иные федеральные, региональные и муниципальные нормативные правовые акты, регулирующие условия оплаты труда работников образования.

Действие настоящего Положения распространяется на работников управления образования, работников учреждений, подведомственных управлению образования (далее – учреждения), и является основой для разработки локальных нормативных актов (далее – ЛНА) по установлению системы оплаты труда работников, не ухудшая условия в сравнении с условиями, определёнными настоящим Положением.

2. Настоящее Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в управлении образования, в учреждениях, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – управление образования), устанавливается коллективным договором (далее – КД), соглашениями, иными ЛНА в соответствии с российским законодательством, настоящим Соглашением.

ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО).

Положение об оплате труда работников (далее – Положение), разрабатываемое учреждением, определяет условия оплаты труда, которые свойственны только работникам данного учреждения, а также устанавливает в нём по всем имеющимся в штате учреждения должностям (профессиям) работников фиксированные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

В Положении учреждения не допускается использование терминологии «рекомендуемые размеры», «не ниже», «не выше», а при установлении размеров компенсационных и стимулирующих выплат – использование предлога «до» без указания нижнего диапазона размера выплаты «от».

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и (или) выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного российским законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

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

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ определена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством РФ предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

При оплате труда работников отдельных рабочих профессий руководствоваться следующими нормами работы за установленный системой оплаты труда оклад:

- для уборщиков служебных помещений – 500 кв. м. площади пола;
- для дворников - 1200 кв. м. ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка учреждения в тёплое время года (с 10 апреля по 31 октября), 900 кв. м. – в холодное время года (с 1 ноября по 9 апреля).

Расчёт заработной платы, включая компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда, уборщиков служебных помещений и дворников производится за фактически убираемую площадь, исходя из оклада, определённого в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих.

Работникам, относящимся к вышеназванным рабочим профессиям, устанавливаются другие компенсационные выплаты, размер и периодичность которых определяются КД, Положением учреждения и ТД работника, в том числе:

уборщикам служебных помещений - за мытьё окон, панелей, а также за уборку в местах, оборудованных мебелью, за уборку санитарно-гигиенических комнат (туалетов);

дворникам – за стрижку и (или) уборку газонов, подрезку (ремонт) деревьев и кустарников, покраску бордюров.

6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается и применяется с учетом:

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

7. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

ФОТ работников автономного и бюджетного учреждения формируется учреждением самостоятельно за счёт средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств от приносящей доход деятельности.

ФОТ работников казённого учреждения формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казённого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

ФОТ работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть ФОТ включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты стимулирующего характера.

8. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера, перечень и размеры которых определяются положением учреждения;
- выплат стимулирующего характера, перечень и размеры которых определяются положением учреждения;
- социальных выплат, перечень и размеры которых определяются Положением учреждения.

9. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой профессиональной квалификационной группы).

Размер базовых ставок (базовых окладов) по ПКГ работников должностей образовательных и иных учреждений определён нормативным правовым актом органа местного самоуправления (решение № 474-В).

В случае изменения (повышения, индексации) базовых ставок (базовых окладов) в установленном российским законодательством порядке применяются базовые ставки (базовые оклады) с учётом произошедших изменений.

В ставку заработной платы, (должностного оклада) педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01.09.2013 года (100 рублей).

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4126

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Младший воспитатель	4251
2	Диспетчер образовательного учреждения	4376

10.3. Профессиональная квалификационная группа должностей **педагогических работников:**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6281
2	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6924
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7247
4	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	7568

10.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, психолого-педагогической комиссией, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующим и общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7749

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

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

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

среднее профессиональное образование - 1,0;
высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) - 1,15;
кандидат наук - 1,2;
доктор наук - 1,25.

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

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

11.1.2. Наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;
высшая квалификационная категория - 1,4.

11.2. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

12. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ ЕТКС работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3501
2 разряд: сторож, дворник, уборщик	3751

служебных помещений, машинист по стирке белья (прачка), кастелянша	
3 разряд: кладовщик, оператор хлор. установки, водитель	3875
4 разряд: водитель, рабочий (сантехник, электрик, плотник)	4126
5 разряд: водитель, механик	4376
6 разряд: водитель, рабочий	4625
высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах: водители автобусов, имеющие первый класс квалификации и занятые перевозкой обучающихся; рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 5-6 разряда.	5249

13. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н.

13.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Делопроизводитель, экспедитор, секретарь- машинистка, секретарь, статистик, комендант, кассир, экспедитор	3875

13.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Инспектор по кадрам, лаборант, техник, художник	4501
2	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством	4750
3	Заведующий производством (шеф-повар)	5000

13.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	5 500

14. Базовые оклады медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526:

14.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
1	Инструктор по лечебной физкультуре	5000
2	Медицинская сестра диетическая	5249
3	Медицинская сестра Медицинская сестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу	5375
4	Фельдшер, зубной врач	5500
5	Старшая медицинская сестра	5625

14.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, руб.
2	Врачи-специалисты	6999

15. К базовым окладам медицинских работников предусматриваются повышающие коэффициенты в зависимости от наличия квалификационной категории, формирующие оклад (должностной оклад):

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

16. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностям работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570:

16.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Базовый оклад, рублей
Аккомпаниатор	4 875

16.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Базовый оклад, рублей
Библиотекарь, звукооператор	5 750

17. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 10 - 16 настоящего Положения:

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

17.2. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, - 1,15.

17.3. За работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений – 1,2;

другим работникам – 1,15.

17.4. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углублённое изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), - 1,15.

17.5. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) - 1,2.

17.6. Специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи - 1,2.

17.7. Учителям родного языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка, - 1,15.

17.8. Педагогическим работникам образовательных учреждений за обучение лиц, отбывающих уголовные наказания в виде лишения свободы в исправительных учреждениях уголовно-исправительной системы - 1,3.

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

19. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 17 настоящего Положения, с учётом абзаца 4 пункта 9 настоящего Положения,

образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которая применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

20. К компенсационным выплатам относятся:

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

21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением, иным ЛНА учреждения с учётом мнения ВОППО в процентах от размера новой ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) либо в абсолютном размере (в рублях) и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами России, содержащими нормы трудового права, региональным и территориальным соглашениями.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда (далее – СОУТ) либо аттестацией рабочих мест (на период её действия) предусматриваются доплаты в размере от 4 до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) - за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Руководитель учреждения проводит СОУТ в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень должностей (профессий) работников и конкретный размер доплаты работнику определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в ЛНА, КД и ТД с работником (в дополнительном соглашении к ТД).

23. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий.

23.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее 35% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

Каждый час работы педагогических работников с обучающимися (воспитанниками) в вечернее время с 18 до 22 часов оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не менее 20% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

23.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере 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 двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

Конкретный размер и условия оплаты по пунктам 23.1. - 23.2. устанавливается КД, Положением, ЛНА (приказом) с учётом мнения ВОППО, ТД с работником.

23.3. За сверхурочную работу оплата производится в повышенном размере: за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом отработанное время включается в Табель учёта использования рабочего времени за установленный период и оплачивается в одинарном размере.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей в дошкольном учреждении вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работа в детском оздоровительном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Работа, произведённая работником сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

23.4. За работу (включая аудиторную и неаудиторную) с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа подряд педагогическим работникам устанавливается компенсационная выплата, размер которой определяется КД, ТД с работником.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением педагогической (преподавательской) работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы (должностной оклад), к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

23.5. Работникам учреждений, привлекаемых для работы в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, соревнований, слётов в полевых условиях производится доплата за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Повышенная оплата производится за фактически отработанное время в данных условиях.

23.6. Водителю легкового автомобиля за фактически отработанное время с учётом мнения ВОППО в соответствии с ЛНА учреждения устанавливаются доплаты:

- за ненормированный рабочий день - в размере 25 процентов оклада при условии непредоставления ему дополнительного оплачиваемого отпуска по этому основанию;
- за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей) в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов оклада;
- за профессиональное мастерство - в размере 50 процентов оклада.

23.7. Условия присвоения квалификации водителям.

Основанием для присвоения квалификации водителя 2 класса является наличие водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С» и «Е» или «Д» («Д» и «Е»). Непрерывный стаж работы должен быть не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса.

Основанием для присвоения квалификации водителя 1 класса является наличие водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е» и «Д». Непрерывный стаж работы должен быть не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификации второго и первого класса водители автомобилей должны иметь хорошие показатели в работе (систематически выполнять планы, графики перевозок и расписания движения, не иметь перерасхода топлива против установленных норм), соблюдать трудовую и производственную дисциплину: не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций.

Квалификационная категория и доплата водителям устанавливается на основании заявления работника и соответствующих документов с учётом мнения ВОППО приказом руководителя учреждения.

Квалификация водителя 3 класса может быть присвоена при приеме на работу. Квалификация водителя 2 и 1 классов присваивается в процессе работы в учреждении.

Доплаты водителям за классность производятся, если они установлены КД учреждения, ЛНА (положением об оплате труда).

23.8. Работникам, занимающим профессию рабочего, может устанавливаться доплата в размере 50 процентов оклада за профессиональное мастерство.

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

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон ТД с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и занятости по основной работе.

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

осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом образовательной организации; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии, технических специалистов и ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при образовательных организациях; руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

Понятие «неаудиторная деятельность» относится к дополнительной работе педагогического работника, которая выполняется с его письменного согласия за пределами нормируемой урочной (аудиторной - по расписанию уроков, занятий) работы по занимаемой должности с обучающимися (воспитанниками). При установлении доплаты за выполнение неаудиторной работы в дополнительном соглашении к ТД прописывается трудовая функция работника, период выполнения этого вида деятельности и размер доплаты за её выполнение.

Дополнительная работа других профессиональных квалификационных групп работников не относится к «неаудиторной деятельности» и квалифицируется как расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы, выполнение работ различной квалификации.

Эта деятельность по письменному соглашению сторон ТД может выполняться работником как в основное рабочее время, так и за его пределами с определением объёма дополнительной работы, трудовой функции и размера доплаты. При установлении доплаты по настоящему виду деятельности не допускается дублирование должностных обязанностей (трудовой функции) работника по занимаемой должности, за выполнение которых работнику установлен оклад (должностной оклад).

Перечень видов неаудиторной (дополнительной) деятельности работников, размер доплат за её осуществление определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в ЛНА учреждения, который принимается работодателем с учётом мнения ВОППО.

24. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ (минимальный размер оплаты труда) пропорционально отработанному времени. Выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных и перечисленные в настоящем абзаце, осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

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

Стимулирующие выплаты

25. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за наличие государственных и ведомственных наград (почётных званий (наград) и знаков отличия) в сфере образования;
- надбавка за стаж работы;
- премия по итогам работы.

Настоящие выплаты осуществляются в соответствии с КД, ЛНА (положение, приказ) учреждения, принятым с учётом мнения ВОППО, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения с учётом мнения ВОППО как в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в рублях), за личный вклад работника в достижения коллективных результатов труда по итогам проведённого (выполненного) конкретного мероприятия (дела).

26. Выплаты за интенсивность труда.

Настоящая надбавка устанавливается работнику, достигшему высоких результатов по основной деятельности и выполняющему за единицу рабочего времени больший объём работы, направленной на применение в практике современных технологий, обобщение и распространение опыта. Надбавка устанавливается на учебный год и (или) на период выполнения большего объёма работы.

27. Выплаты за высокие результаты работы.

27.1. Надбавка устанавливается работнику за выполнение особо важных (сложных) и значимых для функционирования и авторитета учреждения работ (мероприятий). Перечень таких работ, размер и условия установления надбавки определяются ЛНА учреждения с учётом мнения ВОППО.

27.2. Надбавка за наличие государственной или ведомственной награды (почетного звания, знака отличия, другой награды) в сфере образования устанавливается работникам в следующих размерах:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2,0 тыс. рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - 1,5 тыс. рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1,0 тыс. рублей;
- почётное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 1,0 тыс. рублей;
- медаль Л.С. Выготского – 1,0 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации» - 1,0 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;

– нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 0,5 тыс. рублей;

– почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей, Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей.

27.3. Работнику, имеющему другие знаки отличия, почетные звания, награды Российской Федерации и Республики Марий Эл, помимо оговорённых пунктом 27.2. настоящего Положения, может быть установлена надбавка при условии соответствия звания, знака отличия, награды профилю основной деятельности учреждения или работника.

Тождественность других почётных званий, знаков отличия (наград) профилю деятельности учреждения или работника для осуществления стимулирующей выплаты (п. 27.2.) устанавливается приказом руководителя учреждения на основании заявления работника, предоставления документа о награде, ходатайства ВОППО.

При наличии двух и более почетных званий, знаков отличия, других наград надбавка устанавливается по максимальному значению одной из них.

27.4. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пунктах 27.1. - 27.3. настоящего Соглашения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

28. Надбавка за стаж работы.

28.1. Надбавка устанавливается к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) работника, в том числе: педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в учреждении - в следующем размере:

от 1 года до 10 лет – от 1 до 10 процентов;

от 10 до 20 лет – от 10 до 20 процентов;

свыше 20 лет – от 20 до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

28.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере **не ниже 50%** ставки заработной платы, должностного оклада на срок **первых трех лет** работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

В целях создания условий для подготовки и проведения аттестации на соответствие первой квалификационной категории, работнику может быть продлён срок настоящей надбавки, но не более чем на 2 года.

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

28.3. Конкретные условия и размер стимулирующей выплаты по пунктам 28.1-28.2. настоящего положения определяются КД и устанавливаются работнику ЛНА (приказом), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО, ТД.

28.4. Надбавки, указанные в пунктах 27.2., 28, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

29. Премия.

29.1. Премирование работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности за установленный период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) исходя из личного вклада работника в коллективные результаты труда.

29.2. Распределение премий производится руководителем учреждения в соответствии с ЛНА, принятым с учетом мнения ВОППО, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

29.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

29.4. Определение показателей эффективности деятельности педагогических и руководящих работников для установления им стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников», а также на основе необходимости достижения установленных в планах региона (муниципалитета) мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей.

29.5. Оценку эффективности труда сотрудников для определения размера премии за установленный период осуществляет Комиссия, созданная работодателем с участием ВОППО.

Порядок, условия (показатели и критерии эффективности) выплаты премии определяются ЛНА (положением) учреждения, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

29.6. Любые виды премий не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата премий осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

30. Социальные выплаты.

При наличии экономии ФОТ, а также средств от приносящей доход деятельности работодатель с учётом мнения ВОППО вправе осуществлять социальные выплаты: материальную помощь, вознаграждение в связи с юбилеем работника либо в связи с профессиональным праздником.

Порядок и условия настоящих выплат определяются ЛНА, принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

31. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки на начало учебного года.

32. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

33. Предельный объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка), выполняемой в том же учреждении работником, должность которого отнесена к руководящим должностям (постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678), устанавливается настоящим Соглашением.

Определить для работников, занимающих руководящие должности (руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения), предельную учебную нагрузку, выполняемую в одном и том же учреждении в порядке совмещения в рабочее время по основной должности в следующем объеме (в часах):

в сельской местности – не более 12 часов в неделю;

в городской местности – не более 9 часов в неделю.

Нагрузка свыше предельной нагрузки, определённой настоящим Соглашением, может выполняться руководителем учреждения с разрешения управления образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», заместителем руководителя - по согласованию с руководителем учреждения.

Для руководящих работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) ТД учебная нагрузка, а также руководство производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся в одном и том же учреждении.

Учебная нагрузка руководителя по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (управления образования).

34. Учебная нагрузка руководящих и других работников, осуществляющих ее помимо основной работы, устанавливается самим учреждением с учётом мнения ВОППО при условии обеспечения основных (педагогических) работников не менее нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад).

35. Верхнего предела объема учебной нагрузки учителей и других педагогических работников в одном и том же учреждении не установлено.

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

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

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

Установленная учителям и другим педагогическим работникам при тарификации на начало учебного года заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

37. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников 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 учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (тренера-преподавателя, воспитателя, ПДО, музыкального руководителя, инструктора по физкультуре), 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.

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

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

- профессор, доктор наук - 0,06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

39. Заработка плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

40. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом управлением образования на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям в зависимости от условий их труда ЛНА учреждения.

Условия и порядок установления стимулирующих (надбавок, премий) и иных выплат руководителю учреждения определяются Положением о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (приложение № 5.3).

В качестве одного из показателей эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста средней заработной платы педагогических работников учреждения в учётном периоде по сравнению с предшествующим периодом.

41. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к ТД) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом объёма (масштаба) управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Группа по оплате труда для установления размера должностного оклада руководителя определяется управлением образования на основе объёмных показателей, подтверждённых документами и характеризующими масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объём работы по управлению учреждением.

При установлении группы по оплате труда руководителя контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по списочному составу на начало учебного года.

В учреждениях дополнительного образования обучающиеся, которые занимаются в нескольких кружках, секциях, студиях, в списочном составе учитываются один раз.

В дошкольных образовательных учреждениях для определения суммы баллов за количество групп принимается во внимание их расчётное количество, определяемое путём деления списочного состава воспитанников на установленную предельную наполняемость групп.

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

За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, установленная руководителю до начала ремонта, но не более чем на один год.

42. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется без учёта персональных надбавок, устанавливаемых руководителю управлением образования.

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются ТД.

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

Для определения должностного оклада руководителя учреждения при создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения за календарный год, предшествующий году для установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением образования.

44. Стимулирующие и иные выплаты руководителю автономного и бюджетного учреждения осуществляются в пределах ФОТ, исходя из объёма субсидий, поступающих в установленном порядке указанному учреждению из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие и иные выплаты руководителю казённого учреждения осуществляются в пределах ФОТ, исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казённого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Стимулирующие выплаты (премии) заместителю (заместителям) руководителя, главному бухгалтеру производятся по итогам выполнения за календарный год целевых показателей эффективности, установленных для руководителя (приложение № 5.3), и выплачиваются последующий год в размере на 10-80% ниже размера, определённого управлением образования руководителю учреждения. Другие стимулирующие надбавки, материальная помощь заместителю (заместителям) руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения и выплачиваются на основании положения учреждения.

45. Выплаты компенсационного характера заместителю (заместителям) руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда на основании положения учреждения.

46. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

47. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

Численный состав основного (педагогического), вспомогательного и административно-управленческого персонала должен быть оптимальным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного учредителем, а также исходя из лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

48. Доли соотношения фонда оплаты труда учреждения устанавливаются в профессиональных квалификационных группах:

для основного (педагогического) персонала – не менее 70%;

для административно-управленческого и вспомогательного персонала (в совокупности) – не более 30%.

Конкретная доля соотношения фонда оплаты труда для указанных профессиональных квалификационных групп определяется нормативным правовым актом управления образования не чаще одного раза в год, КД учреждения.

Приложение № 5.1. к Положению об оплате труда

ПОРЯДОК определения стажа педагогической работы

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

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, служебные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

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

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678).

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

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

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

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

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

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (отделениях по делам несовершеннолетних) органов внутренних дел.

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям

музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах ССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с ВОППО. Тождественность профилю работы педагога по заявлению и предъявленным документам работника устанавливается приказом руководителя учреждения.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего образования или профессиональной образовательной организации (по педагогической направленности).

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

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

Приложение № 5.2.
к Положению об оплате труда

**Тождественность
должностей, по которым совпадают профили работы (деятельности) педагогических
работников**

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности</i>	<i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1</i>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог – организатор; педагог дополнительного образования; старший вожатый; учитель, преподаватель, ведущие занятия по профильным темам из курса основного предмета
Учитель	Методист, учитель-методист
Методист, учитель-методист	Учитель
Педагог – психолог	Воспитатель, старший воспитатель
Педагог-психолог	Учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, воспитатель
Учитель, педагог-психолог, социальный педагог	тьютор
Воспитатель	Музыкальный руководитель
Старший воспитатель	Воспитатель; педагог дополнительного образования, старший ПДО; методист

Воспитатель	Старший воспитатель; педагог дополнительного образования, старший ПДО
Педагог дополнительного образования (ПДО)	Старший ПДО; педагог – организатор; методист, в том числе старший
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; педагог – организатор, методист, старший методист
Методист в учреждении дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; старший ПДО, педагог – организатор
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Старший вожатый, вожатый	Методист, педагог-организатор, в т.ч. старший
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист, ПДО, в том числе старший ПДО, педагог-организатор
Инструктор – методист	Старший инструктор – методист, методист, ПДО, в т.ч. старший, педагог-организатор
Старший инструктор – методист	Инструктор – методист, ПДО, в том числе старший, педагог-организатор
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)	Учитель или преподаватель, ведущие занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель или преподаватель физкультуры (физвоспитания); тренер-преподаватель, в том числе старший; педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель или преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель или преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер – преподаватель, в том числе старший
Учитель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физкультуры (физвоспитания), тренер-преподаватель	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда); преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; ПДО, в том числе старший
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду, педагог дополнительного образования, в том числе старший
Учитель – дефектолог; учитель – логопед	Учитель – логопед; учитель – дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета) в учреждениях (отделениях, классах, группах), воспитатель, ПДО (включая старшего), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины организации профессионального образования	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы	Учитель общеобразовательного учреждения (музыки, рисования, ИЗО, технологий), педагог дополнительного образования

(школы искусств, культуры)	
Музыкальный руководитель	Учитель музыки, ПДО по профилю
Концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины организации профессионального образования; преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)	Концертмейстер
Старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по профилю)
Преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре	Учитель (физической культуры), тренер – преподаватель; старший тренер – преподаватель
Старший тренер – преподаватель	Тренер – преподаватель
Тренер – преподаватель	Старший тренер – преподаватель
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же профиля (дисциплины) в общеобразовательном учреждении
Преподаватель организации профессионального образования	Мастер производственного обучения

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень тождественных должностей, могут быть утверждены по соглашению представителей работодателя и ВОППО коллективным договором, иным ЛНА (приказ, положение).

Оплата труда в соответствии с данным приложением к Соглашению либо с приложением к КД устанавливается приказом руководителя учреждения на основании заявления работника и ходатайства ВОППО на весь срок действия имеющейся квалификационной категории работника по одной из тождественных должностей.

Приложение № 5.3. к Положению об оплате труда

Положение о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»

1. Настоящее Положение о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа

«Город Йошкар-Ола» (далее - Положение), действует в целях повышения эффективности управления и материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач в рамках муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Положение разработано и определяет порядок материального стимулирования руководителей учреждений на основании решения Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 26 сентября 2012 года № 474-В «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (от 20.06. 2013 г. № АП-1073/02).

3. Материальное стимулирование руководителей казенных учреждений производится за счет фонда оплаты труда, предусмотренного в бюджетных сметах на соответствующий финансовый год. Материальное стимулирование руководителей бюджетных и автономных организаций производится за счет средств, выделяемых на финансовое обеспечение муниципального задания в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности.

4. Материальное стимулирование руководителей учреждений включает в себя:

4.1. Премию по итогам работы в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей.

4.2. Премию за выполнение особо важных и сложных заданий,

4.3. Персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия

4.4. Единовременные денежные поощрения

4.5. Иные стимулирующие выплаты.

4.6. Материальную помощь.

Выплаты, указанные в пункте 4 настоящего Положения, устанавливаются приказом управления образования (далее - Управление).

5. Премия по пункту 4.1. устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей по 100-балльной шкале оценки согласно приложению к настоящему Положению.

5.1. Размер премии руководителя по итогам работы (пункт 4.1.) зависит от стоимости балла в рублях, установленного настоящим положением, умноженного на количество набранных баллов в соответствии с таблицей показателей и критерииев эффективности работы образовательного учреждения.

5.2. С 1 января 2021 г. стоимость 1 балла установлена в размере:

для общего образования - **158** рублей;

для дошкольного образования - **151** рублей;

для дополнительного образования - **144** рублей.

5.3. Решение о выполнении показателей эффективности работы руководителей по 100-балльной шкале оценки принимается экспертной комиссией по установлению группы по оплате труда и стимулированию руководителей учреждений (далее - экспертная комиссия), созданной приказом Управления, и устанавливается на календарный год.

Решение принимается открытым голосованием экспертной комиссии при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. Настоящая премия выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При наличии не снятого дисциплинарного взыскания за учётный период установленный руководителю размер премии по пунктам 4.1. – 4.2. не выплачивается либо понижается, в том числе: при наличии выговора - премия не выплачивается, при наличии замечания - понижается на 30% от установленной суммы.

6. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается руководителю:

6.1. За качественную подготовку учреждения к новому учебному году в сроки, определенные графиком работы межведомственной комиссии – 35%

6.2. За организацию каникулярного отдыха, оздоровления и занятости детей:

- лагерь труда и отдыха - 5%;
- лагерь дневного пребывания при образовательном учреждении (не менее 50 учащихся) – 5%;

- профильные смены – 5%;

- формирование школьников по благоустройству (не менее 15-20 учащихся ежемесячно в период летних каникул), ремонтные бригады (от 8 до 10 человек за лето) - 5%;

- самостоятельное трудоустройство учащихся (не менее 20 учащихся ежегодно) – 5%.

6.3. За результаты участия учреждения в независимых федеральных оценочных конкурсах (топ – 100, топ – 200; топ – 500 и другие), в том числе: в одном – 10%; в двух – 20%; более двух – 50%.

6.4. За наличие победителей олимпиад, конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований и т.д. различного уровня:

- муниципального уровня - 10%;
- регионального уровня – 15%;
- федерального уровня – 20%;
- международного уровня - 30%.

- призовые места организации за участие в выставках и конкурсах, организованных Правительством Республики Марий Эл и министерствами Республики Марий Эл, в размере 5 000,0 рублей.

6.5. За организацию постоянно действующего пункта проведения государственной итоговой аттестации обучающихся (по итогам 9 месяцев):

Основной государственный экзамен (ОГЭ) – 10%;

Единый государственный экзамен (ЕГЭ) – 30%.

6.6. За создание постоянно действующей вариативной формы организации дошкольного образования:

- консультативно-методические центры (не менее 10 семей) – 10%.

6.7. За осуществление дополнительной деятельности, не входящей в должностные обязанности руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (МБДОУ):

- руководитель методического объединения заведующих МБДОУ -10%;
- руководитель (наставник) группы начинающих руководителей 10%.

7. К иным выплатам стимулирующего характера относится ежемесячная надбавка к должностному окладу руководителя:

7.1. За наличие почётного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1 000 рублей.

7.2. За наличие знака отличия (награды):

«Знак отличия Министерства образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования», Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации - 500 рублей.

7.3. При наличии у руководителя двух и более почётных званий, знаков отличия (наград) надбавка устанавливается по максимальному значению одного из них.

Руководителям учреждений, имеющим другие почётные звания или знаки отличия (награды), может устанавливаться стимулирующая надбавка при условии их соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности.

8. Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

8.1. В связи с юбилеем: 50 лет – женщины; 60 лет - мужчины; и в связи с выходом на пенсию.

8.2. В связи со смертью близких родственников (отца, матери, супруга, супруги, детей);

8.3. В связи с длительной болезнью работника и необходимостью лечения;

8.4. В связи с нанесением материального ущерба в результате пожара, стихийного бедствия и другой чрезвычайной ситуации.

8.5. В связи с рождением ребёнка.

Выплата осуществляется по заявлению руководителя в адрес начальника управления и (или) ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации. При необходимости к заявлению прилагаются подтверждающие документы.

Размер выплаты руководителю устанавливается исходя из размера, определённого локальным нормативным актом (положением) образовательного учреждения для других работников.

9. Выплаты руководителям по пунктам 6, 8.2-8.5 осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности.

10. Выплаты руководителю согласно настоящему положению устанавливаются и осуществляются с учётом мнения выборного органа городской организации Профсоюза и при условии выплат по аналогичному перечню работникам руководимого им учреждения.

Приложение

к Положению о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа
«Город Йошкар-Ола»

Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителей

№ п/п	Показатели и критерии	Оценк а в балла х
	<i>Динамика средней заработной платы основных (педагогических) работников</i>	0-35
1.1.	Соответствие средней заработной платы педагогических работников учреждения установленному в муниципалитете уровню средней заработной платы для отрасли	0-30
1.2.	Стабильность либо рост средней заработной платы педагогических работников в учреждении	0-5
	<i>Материальное и кадровое обеспечение деятельности учреждения</i>	0-30
2.1.	Создание безопасных и комфортных условий обучающимся и работникам: отсутствие предписаний надзорных и других органов, травматизма по вине работодателя.	0-10
2.2.	Обеспечение кадровых условий, обеспечение повышения квалификации работников	0-5
2.3.	Организация работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности. Стабильность (+/- 10%) или рост поступивших за учётный период средств от платных образовательных услуг	0-10
2.4.	Инновационная, проектная и научно-методическая деятельность	0-5

	(регистрация инновационной площадки, разработка проектов, получение грантов, выпуск методической литературы). Применение дистанционных технологий.	
	<i>Создание условий для получения обучающимися (воспитанниками) образования и воспитания (присмотра и ухода)</i>	0-35
3.1.	Удовлетворённость потребителей качеством образовательных услуг: отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан, в том числе работников данного учреждения либо их представителей, свидетельствующих о нарушении законодательства России.	0-10
3.2.	Реализация действующих, официально утверждённых программ индивидуальной работы с обучающимися, в том числе с одарёнными детьми (подтверждаемых их участием в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях).	0-10
3.3.	Для дошкольных учреждений: выполнение показателей средней посещаемости обучающихся (не менее 175 дней в год) Для общеобразовательных учреждений: организованный охват горячим питанием, в том числе: начальная школа – не ниже 95%, основная школа – не ниже 70%; старшая школа – не ниже 50% от числа обучающихся Для учреждений дополнительного образования: сохранность контингента обучающихся не ниже 70% скомплектованных на начало учебного года обучающихся в группах	0-10
4.	Уровень социального партнерства (результативность участия в совместных мероприятиях с профсоюзом)	0-5

Приложение № 5.4
к положению об оплате труда

Показатели эффективности деятельности педагогических работников организации

	Направления деятельности педагогических работников	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	X
2.	Участие педагога в разработке и реализации основной, дополнительной (адаптированной) образовательной программы	X	X	X
3.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
4.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
5.	Эффективность внеурочной и воспитательной работы с обучающимися	X	X	X
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X

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

Приложение № 6
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

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

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

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

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

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

Приложение № 7
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
в связи с вредными и (или) опасными условиями труда
(в календарных днях)**

№ п/п	Перечень профессий и должностей	Всего дней
1.	Учреждения для детей с туберкулёзной интоксикацией. Работники, непосредственно обслуживающие детей:	
1.1.	Младший воспитатель	7
2.	Общие профессии:	
2.1.	Повар (шеф-повар), работающий у плиты	7
2.2.	Подсобный рабочий кухни	7
2.3.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	7
2.4.	Хлораторщик	7

Приложение № 8
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Виды работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере от 4% до 12% в зависимости от времени занятости в данных условиях.
 - 1.1. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВСЧ.
 - 1.2. Вывоз мусора и нечистот.
 - 1.3. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
 - 1.4. Работа у горячих плит, электророжаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
 - 1.5. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
 - 1.6. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих средств, химических веществ.
 - 1.7. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
 - 1.8. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
 - 1.9. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
 - 1.10. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
 - 1.11. Работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
 - 1.12. Работа за дисплеями ПЭВМ.
 - 1.13. Работы с использованием химических реагентов, 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 вышеизложенные работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
 - 1.28. Работа на открытом воздухе в холодный (с ноября по март) период.
 - 1.29. Работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.
 - 1.30. Контроль за безопасным производством вышеизложенных работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение № 9
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

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

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Осно- вание (прило- жение № 8)	Размер выпла- ты к ставке (окладу)
1. Повышенная оплата работ с вредными и (или) опасными условиями труда				
1.1.	Повар, шеф-повар, подсобный рабочий кухни	Тяжесть труда: работа у горячих плит, электророжаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	Пункты 1.4., 1.5., 1.6.	12%
1.2.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, медицинская сестра	Тяжесть труда	Пункт 1.11.	12%
1.3.	Хлораторщик, уборщик, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию бассейна	Тяжесть труда: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12%
1.4.	Медсестра, учитель, инструктор по плаванию	Тяжесть труда: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12%
1.5.	Рабочий по стирке белья, прачка	Тяжесть труда: стирка, сушка и глажение спецодежды; стирка белья вручную	Пункты 1.3., 1.8.	12%
1.6.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений; сантехник	Тяжесть труда: обслуживание канализационных колодцев и сетей. Ремонт и очистка вентиляционных систем. Работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.	Пункты 1.2., 1.17., 1.18., 1.19., 1.24, 1.25.	12%
1.7.	Учитель химии	Тяжесть и напряжённость труда: работа с использованием химреактивов, а также с их хранением	Пункт 1.13.	От 4 до 12%
1.8.	Лаборант кабинета химии	Тяжесть труда: работа с использованием химических реагентов, а также с их хранением.	Пункты 1.6., 1.13.	12%

		Работы, связанные с мытьём посуды, тары вручную		
1.9.	Заместитель руководителя по АХР, заведующий хозяйством, заведующий складом	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7., 1.30.	От 4 до 12%
1.10.	Грузчик	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	12%
1.11.	Учитель ИКТ, работники бухгалтерии, секретарь – машинистка, делопроизводитель, заведующий канцелярией	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеем ПЭВМ	Пункт 1.12.	12%
1.12.	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	Тяжесть и напряжённость труда: работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.	Пункт 1.29.	12%
1.13.	Другие работники	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	От 4 до 12%
1.14.	Учитель физкультуры, воспитатель, педагог-организатор, ПДО, тренер-преподаватель и другие работники	Работа с детьми в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) на открытых стадионах, площадках, в полевых условиях	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12% за каждый час работы в особых условиях
1.15.	Дворник	Работа в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) при ручной уборке закрепленной территории	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12% за каждый час работы в особых условиях
1.16.	Младший обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал и другие работники	Все виды работ при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. Все виды ремонтных работ, работы, связанные с уборкой помещений в период проведения ремонтных работ	Пункты 1.9., 1.10., 1.13., 1.20., 1.21., 1.26., 1.27., 1.29.	12% в указанных условиях
1.17.	Водитель	Тяжесть труда: работы вручную по ремонту автомобиля	Пункты 1.17., 1.23.	12% в указанных условиях

2. Повышенная оплата работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий				
2.1.	Сторож, младший воспитатель, воспитатель	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	35% за каждый час работы
2.2.	Учитель, тренер-преподаватель, ПДО	Работа с детьми в вечернее время с 18.00 до 22.00	Ст. 149 ТК РФ	20% за каждый час работы
2.3.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
2.4.	Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ	В двойном размере
2.5.	Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99, 152 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
2.6.	Все работники	За систематическую переработку сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени: за работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых; за работу при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, соревнований	Ст. 149 ТК РФ	15% за каждый час работы в указанных условиях

Приложение № 10
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

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

I. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

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

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

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

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

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

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

13. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны

дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми нормами для совмещаемой профессии.

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

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

В соответствии со статьей 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

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

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

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

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

Приложение № 10.1 к правилам обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант, техник, учитель, занятый в кабинетах химии (химических лабораториях)	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		Очки защитные	До износа
2.	Лаборант, техник (учитель) занятый в лабораториях (кабинетах) физики	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
3.	Мастер производственного обучения, учитель технологии	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	до износа

4.	Заведующий канцелярией, секретарь	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5.	Оператор электронно-вычислительных машин	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Дворник (уборщик территории)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм (куртка) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подносом	1 пара
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар
7.	Кладовщик, заведующий складом; заведующий хозяйством	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар
8.	Библиотекарь, педагог-библиотекарь (1), заведующий библиотекой (1); архивариус (1,2, 3)	1) Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		2) Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		3) Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.
10.	Врач, средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм светлых тонов	1 шт.
		Колпак или косынка	1 шт.
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года
11.	Воспитатель, помощник воспитателя дошкольных образовательных организаций	Халат светлых тонов	1 шт.
		Косынка	1 шт.
12.	Кастелянша, гардеробщиц, вахтёр	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

13.	Грузчик, подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар.
14.	Повар; помощник повара кухонный рабочий, мойщик посуды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	1 комплект
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа
		Очки защитные	до износа
15.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подносоком	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
17.	Сторож	Сапоги резиновые с защитным подносоком	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 3 года
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
18.	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые и (или) с полимерным покрытием	12 пар
		При мытье мест общего пользования, в том числе санитарных комнат, дополнительно: сапоги резиновые (галоши резиновые)	1 пара на 2 года

Приложение № 11
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

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

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и (или) производственных факторов	Должность, профессия	Норма выдачи на 1 работни- ка в месяц
1	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Уборщик, младший воспитатель, работники кухни, прачка	200 г (мыло туалетное)
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители	Рабочий по обслуживанию зданий, сантехник, водитель	100 г
3	Очищающие крема, гели, пасты для рук	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	Рабочий по обслуживанию здания, сантехник, водитель	200 мл
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Сильные трудно сываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон. Химические вещества восстанавливающего действия	Рабочий по обслуживанию здания, сантехник, водитель	100 мл

Приложение № 12
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

**Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений
(служебных и учебных кабинетов, мастерских, залов)**

I. 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 (административно-управленческий, медицинский, педагогический и учебно-вспомогательный персонал, кроме младших воспитателей; должности служащих).

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 (THС-индекса)

Индекс тепловой нагрузки среды (THС-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 (THС-индекса) для профилактики перегревания организма

Категория работ по уровню энергозатрат	Величины интегрального показателя, °C
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, °C	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

Температура воздуха на рабочем месте, °C	Время пребывания, не более при категориях работ, ч	
	Ia - Iб	IIa
30,0	5	3
29,5	5,5	4
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, °C	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 СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Приложение № 13
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

**Положение
об административно-общественном контроле состояния охраны труда**

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктами 3, 8, 20, 25, 55 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н) и является основанием для подготовки мероприятий, ЛНА по организации в образовательных учреждениях, подведомственных управлению образования, административно-общественного контроля (далее – АОК) охраны труда.

АОК является основной формой контроля работодателя и профсоюзного комитета за состоянием охраны труда на рабочих местах в целях соблюдения работодателем 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 руководителя, заместителей руководителя и специалиста по охране труда, а также общественного контроля в соответствии с положением о комиссии охраны труда и положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профкома.

**II. Организация административно-общественного контроля
состояния охраны труда**

2.1. Первая ступень административно-общественного контроля

2.1.1. Первую ступень контроля (постоянный контроль) за состоянием условий и охраны труда осуществляет работник на своём рабочем месте ежедневно, а также в закрепленных за ним учебных, административных и хозяйственных помещениях.

2.1.2. На первой ступени проверяется:

выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой; исправность используемого в процессе работы оборудования, приспособлений, инструмента; состояние и правильность организации рабочих мест;

отсутствие (наличие) противопоказаний у работника к выполнению трудовой функции (самооценка);

состоине 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 устраниены сразу, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал АОК с указанием сроков исполнения.

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 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 (оперативный контроль) осуществляет заместитель руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе и по хозяйственной части,

уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профкома, специалист по охране труда - не реже одного раза в квартал.

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 (представлений) уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома;
- 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 специальной оценки условий 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 ОУ. 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 учреждения 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 (периодический контроль) осуществляют руководитель учреждения и председатель профкома не реже 1 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 профкома 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 работников;
- состояние кабинета (уголка), стендов охраны труда, своевременное их обновление;
- 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.

III. Заключительные положения

3.1. Руководитель учреждения и лица, ответственные за организацию и состояние охраны труда в соответствии с СУОТ, не реже одного раза в полугодие информируют на общем собрании работников о состоянии охраны труда, 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 между работодателем и профкомом.

Приложение
к положению об административно-общественном контроле состояния охраны труда

Форма ведения журнала административно-общественного контроля состояния охраны труда

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

Примечания

1. На обложке журнала записывается полное наименование образовательного учреждения, даты начала и окончания ведения журнала.
2. На первой 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 № 14
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

**Перечень
минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок
работников в учреждениях системы образования**

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся (воспитанников), находящихся непрерывно в образовательном учреждении в течение учебного года или круглогодично либо круглосуточно.

2. Работы, связанные с обеспечением занятости обучающихся в общеобразовательном учреждении, находящихся в сложной жизненной ситуации.

Приложение № 15
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021-2023 годы

**Циклограмма
физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых и других мероприятий с
работниками и членами их семей на 2021 - 2023 годы**

№ п/п	Перечень мероприятий	Время проведения
<i>Физкультурно-оздоровительные мероприятия</i>		
1.1.	Командное первенство по настольному теннису.	Март
1.2.	Лично-командное первенство по шашкам	Март
1.3.	Конкурс «Лыжня здоровья»	Февраль
1.4.	Турнир по волейболу	Март
1.5.	Лично-командное первенство по шахматам	Март
1.6.	Лично-командное первенство по пулевой стрельбе	Апрель
1.7.	Участие в Межреспубликанских соревнованиях по туризму «ТатЧумара»	Май
1.8.	Участие в республиканской Спартакиаде здоровья	Август
1.9.	Легкоатлетическое многоборье	Сентябрь
<i>Культурно-массовые мероприятия</i>		
2.1.	Встреча ветеранов педагогического труда	Сентябрь
2.2.	Смотр художественной самодеятельности	Апрель
2.3.	Поездки выходного дня социальных партнёров, работников обслуживающего труда	Май-июль
2.4.	Августовская конференция	Август
2.5.	Торжественное собрание ко Дню учителя	Октябрь
2.6.	Приём молодых специалистов первого года работы	Октябрь
2.7.	Коллективные выходы в театр	В течение года
<i>Конкурсы профессионального мастерства и другие конкурсы</i>		
3.1.	Лучший работник в педагогической и другой профессии	В течение года
3.2.	Лучший уполномоченный (специалист) по охране труда профкома (через год)	Январь - октябрь
3.3.	Лучшее рабочее место (по выбору сторон)	Апрель - ноябрь
3.4.	Лучшие социальные партнёры	По итогам календарного года
<i>Школа молодого педагога и наставника</i>		
4.1.	Участие в региональном Форуме молодых педагогов и их наставников «Тайир»	Июнь-июль
4.2.	Содействие адаптации молодых педагогов: зимняя школа, летняя школа (по плану Марийской республиканской организации Профсоюза)	Январь, июнь

Приложение № 16
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021 – 2023 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 должен ссылаться на действующее законодательство, КД, соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении 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 № 17
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2021 – 2023 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 должен ссылаться на действующее законодательство, КД, отраслевые соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении 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.

**РЕШЕНИЕ
СОБРАНИЯ ДЕПУТАТОВ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ГОРОД ЙОШКАР-ОЛА» ШЕСТОГО СОЗЫВА**

ОТ 22 НОЯБРЯ 2017 ГОДА

№ 579-VI

О внесении изменений в Положение
об управлении образования администрации городского округа
«Город Йошкар-Ола», утвержденное решением Собрания депутатов городского округа
«Город Йошкар-Ола»
от 22 апреля 2015 года № 143-VI

На основании Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статей 25, 49 Устава муниципального образования «Город Йошкар-Ола» Собрание депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» РЕШИЛО:

1. Внести в Положение об управлении образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола», утвержденное решением Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 22 апреля 2015 года № 143-VI (в редакции решения Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» от 23.09.2015 № 209-VI), следующие изменения:

1.1. в пункте 2.3 раздела 2:

- а) в подпункте 2.3.1 слова «, развитие молодежной политики» исключить;
- б) в подпункте 2.3.18 слова «и молодежью» исключить;
- в) дополнить подпунктом 2.3.35 следующего содержания:

«2.3.35. В качестве представителя стороны социального партнерства заключает территориальное отраслевое соглашение по обеспечению трудовых и социально-экономических гарантий работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования городского округа «Город Йошкар-Ола»;

г) подпункт 2.3.35 считать подпунктом 2.3.36.

1.2. в разделе 4:

- а) в пункте 4.1 абзац второй исключить;
- б) абзац одиннадцатый пункта 4.3 после слов «заключает» дополнить словом «соглашения».

2. Опубликовать настоящее решение в газете «Йошкар-Ола» и разместить его на официальном сайте Собрания депутатов городского округа «Город Йошкар-Ола» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.gor-sobry-ola.ru).

3. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию по законности (О.А. Морозов).

Глава
городского округа
«Город Йошкар-Ола»

А. Принцев