

Отдел образования
администрации
Звениговского
муниципального района
Республики Марий Эл

Белов
Ю.В. Белов
10.02.2021




Объединение работодателей
образовательных
организаций
Звениговского
муниципального района

Кузягина
Т.Н. Кузягина
10.02.2021

Звениговская районная
организация профсоюза
работников народного
образования

Крылатова
Т.С. Крылатова
10.02.2021



ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между отделом образования администрации Звениговского
муниципального района Республики Марий Эл, объединением
работодателей образовательных организаций Звениговского
муниципального района, и Звениговской районной организацией
профсоюза работников народного образования

на 2021 – 2023 годы

Звенигово
2021 г

Проведена уведомительная регистрация в Департаменте труда и занятости населения Республики Марий Эл	
Регистрационный номер	<u>40</u>
от « <u>19</u> » февраля <u>2021</u> г.	
Ответственное лицо:	<u>И.И. Савина</u>
<i>И.И. Савина</i>	<u>И.И. Савина</u>
(должность, подпись)	(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	3-5
II. Развитие социального партнерства и участие работников в управлении организациями	5-10
III. Обязательства представителей сторон Соглашения	10-12
IV. Трудовые отношения	12-17
V. Рабочее время и время отдыха	18-21
VI. Оплата и нормирование труда	22-31
VII. Содействие занятости. Дополнительное профессиональное образование работников	31-34
VIII. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации	35-40
IX. Условия труда и социальные гарантии молодых специалистов и их наставников	40-42
X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	43-46
XI. Охрана труда и здоровья	46-50
XII. Контроль за выполнением Соглашения	50-51
Приложение № 1. Перечень нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников образовательных организаций Республики Марий Эл	52-53
Приложение № 2. Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников организаций	54-55
Приложение № 3. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда	56-58
Приложение № 4. Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций	59-60
Приложение № 5. Положение о материальном стимулировании руководителей организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл	61-65

Приложение № 6. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации	66-69
Приложение № 7. Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре	70-71
Приложение № 8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность	72-86
Приложение № 9. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	87-91
Приложение № 10. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	92-94
Приложение № 11. Положение о Республиканской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	95-98
Приложение № 12. Состав Республиканской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	99

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между отделом образования администрации Звениговского
муниципального района Республики Марий Эл, объединением
работодателей образовательных организаций Звениговского
муниципального района, и Звениговской районной организацией
профсоюза работников народного образования
на 2021 - 2023 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Марий Эл; Соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и Республиканским объединением работодателей; Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл на 2021 - 2023 годы.

1.2. Настоящее Соглашение заключено с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, находящихся в ведении отдела образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл (далее, соответственно, - организации, отдел образования).

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

1.3. Положения Соглашения:
являются обязательными для организаций;
применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в организациях;
рекомендуются к использованию при разработке и заключении коллективных договоров, как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников отрасли на муниципальном уровне.

1.4. Сторонами Соглашения являются:
Отдел образования;

Звениговская районная организация профсоюза работников народного образования (далее - Профсоюз), которая выступает полномочным представителем работников организаций, работников муниципальных образовательных организаций;

Объединение работодателей образовательных организаций Звениговского муниципального района (далее - Объединение работодателей), которое представляет интересы руководителей организаций (далее - работодатели).

1.5. Стороны обязуются не включать в Соглашение правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Республики Марий Эл и соглашениями, указанными в пункте 1.1 Соглашения.

1.6. Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

В коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением, а также дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

1.7. Нормативные правовые акты Российской Федерации и нормативные правовые акты Республики Марий Эл, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу, если иное прямо не предусмотрено вышеуказанными актами.

В случае принятия нормативных правовых актов Российской Федерации нормативных правовых актов Республики Марий Эл и муниципальных нормативных правовых актов, улучшающих положение работников по сравнению с Соглашением, нормы Соглашения не применяются.

В случае пересмотра положений нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Республики Марий Эл и муниципальных нормативных правовых актов в сторону снижения прав работников на период действия Соглашения в организациях применяются нормы, улучшающие права работников.

1.8. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций (далее - ВОППО) могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших ВОППО на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе территориальной отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли образования на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

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

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями (Отраслевой комиссией).

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности Сторон, установленные Соглашением, переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия Соглашения.

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

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2023 г.

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

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.13. Соглашение, а также дополнительные соглашения к нему в течение семи дней со дня их подписания направляются отделом образования на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл.

Текст Соглашения и дополнительные соглашения к нему после завершения уведомительной регистрации размещается на официальном сайте отдела образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», доводятся отделом образования до сведения работодателей, Профсоюзом - до сведения первичных профсоюзных организаций.

II. Развитие социального партнерства и участие работников в управлении организациями

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг действующих коллективных договоров в организациях.

2.1.4. Содействовать формированию и осуществлению деятельности полномочных объединений работодателей на муниципальном уровне.

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

2.1.6. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе Отраслевой комиссии, а также при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

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

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

2.1.9. Освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения на Совете руководителей образовательных организаций.

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

2.1.11. Содействовать участию представителей работников в работе органов управления организаций по вопросам принятия локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

2.1.12. Принимать в рамках компетенции меры по своевременному выделению финансовых средств на осуществление деятельности организаций, в том числе на проведение ремонта зданий и сооружений, создание безопасных условий труда для работников.

2.2. С учетом мнения ВОППО производится:

введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ);

утверждение порядка проведения аттестации на соответствие работников занимаемой должности (статья 81 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ВОППО, по инициативе работодателя (в случаях, установленных статьей 82 ТК РФ);

привлечение работников к сверхурочной работе (статьи 99 ТК РФ);

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

составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в случаях, установленных статьей 113 ТК РФ);

установление порядка и условий предоставления работникам дополнительных отпусков, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами (статья 116 ТК РФ);

утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

установление формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);

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

установление конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день, работу в ночное время, но не менее размеров, определенных ТК РФ (статьи 152 - 154 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

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

массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (статья 190 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (статья 212 ТК РФ);

принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу (статья 312.9. ТК РФ).

2.3. Стороны рекомендуют работодателям учитывать мнение ВОППО при разработке и принятии локальных актов организации, регулирующих:

распределение учебной нагрузки между педагогическими работниками;

утверждение расписания учебных занятий;

распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты;

утверждение должностных обязанностей работников;

изменение условий труда работников.

2.4. При стимулировании труда руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе урегулирования социально-трудовых отношений.

2.5. Отдел образования содействует участию представителей работников в работе органов управления организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

2.6. Стороны договорились в рамках своих полномочий осуществлять согласованные действия, направленные на социальную поддержку работников образования в части:

оказания содействия в обеспечении выплаты работодателем денежной компенсации работникам при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, согласно ст. 236 ТК РФ;

своевременного выделения финансовых средств на осуществление деятельности организаций.

2.7. Работодатели обязуются обеспечить:

соблюдение норм трудового законодательства в соответствии с ТК РФ и заключенными коллективными договорами и соглашениями;

своевременное и достоверное предоставление индивидуальных сведений о стаже и зарботке застрахованных лиц согласно федеральному законодательству, являющихся одним из оснований для назначения пенсий;

своевременную выплату заработной платы в порядке и сроках, установленных коллективными договорами организаций, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

своевременное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление на счет организаций Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников;

создание необходимых условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников для нужд организации;

предоставление Профсоюзу следующей информации:

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

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

- о размерах средств, перечисленных на счета первичных профсоюзных организаций на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

- о наличии задолженности по выплате заработной платы работникам организаций;

- о гарантиях занятости работников, в т.ч. о количестве и причинах высвобождения работников, их переобучении и предоставлении компенсаций и т.д.);

- о состоянии коллективно-договорной работы в организации и выполнении обязательств перед работниками.

2.8. Профсоюз обязуется:

обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза;

оказывать содействие работодателям в разработке локальных нормативных актов по оплате труда, мерам социальной поддержки и обеспечивать обсуждение и согласование проектов этих актов на заседаниях ВОППО до принятия их работодателем или общим собранием коллектива;

обеспечивать контроль:

- за соблюдением работодателями законодательства по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций, пособий;

- за соответствием локальных нормативных актов организаций действующему законодательству;

- за обоснованностью изменения режима работы организации.

2.9. Стороны совместно:

2.9.1. Выработывают меры по поддержке организаций, выделению бюджетных ассигнований на их ремонт и функционирование, создание безопасных условий труда и обеспечивают их реализацию.

2.9.2. Содействуют в организации совместной правовой учебы руководителей, председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, оплаты труда и аттестации работников организаций, соблюдения трудового законодательства и законодательства об образовании.

2.9.3. Проводят конкурсы профессионального мастерства, самодеятельного творчества, спартакиады здоровья, благотворительные акции к профессиональным праздникам, Дню пожилых людей, Новому году для ветеранов и работников организаций.

2.9.4. Содействуют профессиональному росту педагогических работников, овладению ими новыми компетенциями для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

2.9.5. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования.

2.9.6. Принимают меры по дальнейшему сокращению и устранению избыточной отчетности учителей.

III. Обязательства представителей сторон Соглашения

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения работников, Стороны принимают на себя обязательства:

3.1.1. Совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли образования и науки на республиканском, территориальном и локальном уровнях.

3.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», иных федеральных программ в сфере образования.

3.2. Отдел образования:

3.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетом Звениговского муниципального района на соответствующий финансовый год и плановый период.

3.2.2. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности организаций в части, касающейся социально-трудовых прав работников.

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

3.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, и иных показателях заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

3.2.6. Рекомендует работодателям вести коллективные переговоры с легитимным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях, в том числе путем обмена электронными документами.

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

3.2.8. Считает неправомерным уклонение работодателей организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным ВОППО, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

3.2.9. Учитывает при оценке эффективности деятельности организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.3. Профсоюз:

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

3.3.2. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

3.3.3. При принятии отделом образования нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников организаций, вносит предложения, замечания, дополнения в указанные проекты.

3.3.4. Выступает с предложениями о разработке и принятии нормативных правовых актов отдела образования, содержащих нормы трудового права.

3.4. Работодатели:

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

3.4.2. Обращаются в отдел образования с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты социально-трудовых прав работников.

3.4.3. Участвуют в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, муниципальных смотров и других мероприятий, способствующих повышению имиджа и социального статуса педагога.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений в организациях исходят из того, что:

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

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

4.1.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

4.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения, изменения условий труда, закрепленных в трудовом договоре, определяются в соответствии с ТК РФ с учетом положений Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.5. Прием работника на педагогическую должность в организации осуществляется с учетом требований статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах (далее - Единый квалификационный справочник), профессиональных стандартов.

Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии организации, полученной работодателем до приема работника на работу, может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки

или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

4.1.6. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников организации.

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

4.1.8. Трудовой договор, заключенный между организацией и работником, в части оплаты труда работника содержит следующую информацию о: размере базовой ставки заработной платы, базового оклада (базового должностного оклада), установленных на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе, определяемом в соответствии с Положением системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, утвержденным приказом исполняющим обязанности руководителя отдела образования администрации Звениговского муниципального района, №111 от 11 ноября 2019г. (далее - Положение об оплате труда);

повышающих коэффициентах к базовой ставке заработной платы, базовому окладу (базовому должностному окладу), предусмотренных Положением об оплате труда;

размере ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, определенном Положением об оплате труда (только для педагогических работников);

объеме учебной нагрузки (только для педагогических работников);

размере и основаниях выплат компенсационного характера;

размере и основаниях выплат стимулирующего характера либо условиях их предоставления работнику в соответствии с локальными нормативными актами организации, если размер и основания вышеуказанных выплат зависят от показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника.

4.1.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

4.1.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора о инициативе работодателя допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. О введении

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

При изменении определенных работодателем и работником условий трудового договора по инициативе работодателя в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ, к изменениям организационных и технологических условий труда не относится недостаточное финансирование организации, в том числе недостаточность средств на оплату труда работников.

4.2. Работодатели, их заместители и педагогические работники организаций помимо работы, определённой трудовым договором, вправе осуществлять в организациях дополнительную работу в порядке, объеме и на условиях, определенных ТК РФ и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Предоставление педагогической работы (учебной нагрузки) работодателям, их заместителям и иным работникам организации, а также внешним совместителям осуществляется при соблюдении условия, согласно которому педагогические работники организации, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, соответствующем норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.3. Работодатели предварительно согласовывают с отделом образования выполнение педагогической работы (учебной нагрузки) в текущем учебном году в организации, в том числе ее содержание, объем, срок выполнения и размер оплаты.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) работодателей и их заместителей включаются в их трудовой договор (дополнительное соглашение к нему).

4.4. Стороны рекомендуют работодателям не устанавливать, кроме оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

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

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

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей организаций и их заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

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

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

4.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником в заявлении о расторжении трудового договора, в случае невозможности продолжения выполнения работы, в том числе при:

переезде работника на новое место жительства;

зачислении работника в образовательную организацию;

выходе работника на пенсию;

установлении нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, иных соглашений организации или трудового договора работника;

необходимости длительного постоянного ухода за ребенком работника в возрасте старше трех лет;

необходимости постоянного ухода за близким родственником работника в соответствии с медицинским заключением.

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором организации и пр.

4.10. Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя регулируется статьями 312.1. – 312.9 ТК РФ.

4.13. Не допускается принуждение работника к сдаче зачетов и экзаменов, прохождения тестирования с целью проверки уровня его компетентности, к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

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

вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

4.16. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации¹, Стороны рекомендуют работодателям:

а) определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах и должностных инструкциях;

б) при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться:

рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08);

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

разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

в) предусматривать в должностных инструкциях и трудовых договорах работников закрепление следующих положений:

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

в должностных обязанностях воспитателей - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, участием в разработке части

¹ Рекомендации Центрального Совета Профсоюза по регулированию в отраслевых соглашениях и коллективных договорах вопросов составления и заполнения педагогическими работниками документации от 14 июня 2019 г. № 360

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.

г) 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.

4.17. В целях регламентации норм профессиональной этики педагогических работников руководствоваться письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников», а именно:

а) обеспечить принятие по согласованию с ВОППО локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации, разработанных с учетом Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение об этике);

б) руководствоваться Положением об этике при разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации;

в) разместить локальные нормативные акты о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации, разработанные с учетом Положения об этике, на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

г) ознакомить работников с локальными нормативными актами о нормах профессиональной этики педагогических работников в организации во исполнение требований статей 22 и 68 ТК РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается 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».

5.2. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается в соответствии со статьей 263.1 ТК РФ.

5.3. Для медицинских работников, состоящих в штате организации, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

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

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка организации, разработанными в соответствии с ТК РФ, Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами организации.

5.6. При определении учебной нагрузки педагогических работников работодатели руководствуются Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом № 1601.

5.7. Составление графиков работы работников и расписания учебных занятий в организации осуществляется с соблюдением требований пункта 3.1 приказа № 536.

5.8. Деятельность по классному руководству в организации является дополнительной должностной обязанностью педагогического работника, не предусмотренной Единым квалификационным справочником, возлагается на педагогического работника с его письменного согласия на основании приказа организации и дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, предусмотренном ТК РФ.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601), закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре организации (Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08).

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке и в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

5.10. В организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по скользящему графику.

5.11. Режим рабочего времени работников в каникулярное время устанавливается с учетом пунктов 4.1 - 4.6, 6.1 - 6.2 приказа № 536, письма Министерства просвещения Российской Федерации от 16 июля 2019 г. № Пз-741/06 «О направлении разъяснений».

5.12. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем ежегодно с учетом мнения ВОППО, как правило, по окончании учебного года в целях обеспечения нормального функционирования организации и благоприятных условий отдыха работников.

Продолжительность отпусков, предоставляемых работникам, определяется в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», коллективным договором и иными локальными нормативными актами организации.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

5.14. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой срок, отзыв работника из отпуска производятся в соответствии с требованиями статей 124 - 125 ТК РФ.

При переносе отпуска в коллективном договоре целесообразно закреплять право работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.15. При предоставлении по окончании учебного года ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, отработавшему в организации менее **шести** месяцев с даты трудоустройства, продолжительность такого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.15. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени производится только в случае выплаты работнику соответствующей денежной компенсации при увольнении.

Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется в соответствии с ТК РФ, пунктом 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом труда СССР 30 апреля 1930 г. № 169 (ред. от 20 апреля 2010 г.).

5.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется на основании коллективного договора с учетом требований статьи 117 ТК РФ и закрепляется в трудовых договорах работников.

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливаются коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения ВОППО.

5.18. На основании статьи 116 ТК РФ организации с учетом производственных и финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

5.19. Работникам может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры положения, предусматривающие предоставление:

а) работникам - 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 женщин - педагогов

образовательных организаций всех типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые;

б) по желанию работников ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, в том случае, если работник:

- имеет двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- является отцом, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- осуществляет уход: за престарелыми родителями в возрасте восьмидесяти лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

5.20. При подаче работником заявления о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с приложением путевки о направлении работника на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется данному работнику вне графика отпусков.

5.21. Стороны подтверждают, что:

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, не допускается;

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;

работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций могут привлекаться работодателем для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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 приходится ежегодные оплачиваемые отпуска педагогических работников, привлечение таких работников к вышеуказанным мероприятиям допускается с их письменного согласия.

VI. Оплата и нормирование труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам.

6.2. Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по:

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

содействию реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

6.3. Стороны подтверждают, что:

6.3.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с ВОППО в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Звениговского муниципального района Республики Марий Эл (Приложение № 1).

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

6.3.2. Работодатели с учетом мнения ВОППО:

разрабатывают Положение об оплате труда работников организации (далее - Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному

договору, руководствуясь приказом исполняющего обязанности руководителя отдела образования №111 от 11 ноября 2019 года об утверждении Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, включающее в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;

минимальный размер ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

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

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

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

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

Распределение премий работникам по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утвержденных организацией с учетом мнения ВОППО, на основании примерных направлений (Приложение № 2).

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

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

Работникам организаций по итогам специальной оценки условий труда предусматривается оплата труда в повышенном размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4 % согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда (Приложение № 3).

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.

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

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или не полностью отработал время по занимаемой должности (профессии)

за соответствующий учетный период, оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ.

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

Стороны рекомендуют работодателям при установлении работникам повышенной оплаты труда (сверх минимального размера оплаты труда) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), руководствоваться постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

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

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

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

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

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

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

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ВОППО, трудовым договором.

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

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

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

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

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

6.3.11. Размер компенсационной выплаты за осуществление функций классного руководителя, из средств республиканского бюджета, устанавливается организацией самостоятельно в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютной выражении и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

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

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 5000 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, отмена либо уменьшение 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. (Дополнительные разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письмо Министерства просвещения РФ от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 "О направлении дополнительных разъяснений").

Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату² производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях режима повышенной готовности не являются для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности 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 основаниям³.

6.3.12. Педагогическим работникам, участвующим в рабочее время по решению отдела образования в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Звениговского муниципального района (далее - ГИА), освобожденным от основной работы на период проведения ГИА и осуществляющим функции лиц, ответственных за подготовку и проведение ГИА, производится компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА⁴.

6.4. В отношении условий оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера Стороны договорились:

6.4.1. Заработная плата руководителя организации, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4.2. Должностной оклад руководителя организации ежегодно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», устанавливается в зависимости от группы по оплате труда

² Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

³ Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 22 мая 2020 г. №№ ВБ-1107/08, 235

⁴ Постановление Правительства Республики Марий Эл от 21 июля 2017 г. № 312 «Об установлении размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Республики Марий Эл»

руководителей в порядке согласно приложению 2 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, утвержденных исполняющим обязанности руководителя отдела образования от 11 ноября 2019 года № 111.

6.4.3. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям организаций устанавливаются отделом образования на основании Примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций (Приложение № 4) и о Положения порядке материального стимулирования руководителей муниципальных организаций Звениговского муниципального района, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл, работающих по новой системе оплаты труда, и выплате материальной помощи (Приложение № 5).

6.4.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций устанавливаются работодателем на 10 - 30 % ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

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

6.4.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается отделом образования в кратности от 1 до 8.

6.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8. Совместным решением работодателя и ВОППО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего

характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда.

6.9. Стороны договорились:

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

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

6.9.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти, или в связи с отказом работодателя учесть мнение ВОППО при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заработную плату в полном размере, что предусмотреть в соглашениях и в коллективных договорах.

6.9.4. Рекомендовать руководителям организаций при нормировании труда использовать следующие нормы:

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

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

6.9.5. Рекомендовать работодателям, первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда надбавки в размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) до окончания образовательной организации высшего образования работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам на основании пунктов 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.9.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5. ТК РФ).

Обеспечение работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также

возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы определяется локальным нормативным актом организации, принятым с учетом мнения ВОППО, на основании статей 312.7, 312.9 ТК РФ.

VII. Содействие занятости. Дополнительное профессиональное образование работников.

7.1. Стороны Соглашения договорились:

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

7.1.2. Критериями массового увольнения работников в отрасли считать: увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;

20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

Увольнение одного процента общего числа работников образования республики в связи с ликвидацией учреждений

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

Информация работодателя о сокращении численности или штата направляется в выборный орган первичной профсоюзной организации и должна содержать проект приказа о сокращении численности или штата работников, социально-экономическое обоснование принятого решения о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, список вакантных должностей, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников и др.

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

7.1.4. Работодатели обеспечивают реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁵.

⁵ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

Работодатели не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

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

7.1.5. Работодатели содействуют качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁶. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

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

7.2. Стороны совместно:

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

7.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности или штата работников.

⁶ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

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

7.2.4. Содействуют осуществлению деятельности Совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.3. Стороны рекомендуют работодателям:

7.3.1. Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.3.2. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы. Порядок предоставления определяется коллективным договором.

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

7.3.4. Вносить в коллективные договоры организаций положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

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

работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

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

супруги, работающие в одной образовательной организации, имеющие одного и более несовершеннолетнего ребенка;

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

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях.

7.4. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

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

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

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

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

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

7.5. Отдел образования:

7.5.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, профессионального обучения, трудоустройства выпускников.

7.5.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

7.5.3. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о проектах решений отдела образования, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.6. Профсоюз:

7.6.1. Осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором.

7.6.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, руководителей организаций.

7.6.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.6.4. Добивается включения в коллективные договоры обязательств по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателей.

VIII. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

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

8.2. Специалисты муниципальной системы образования, постоянно проживающие в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и пенсионеры, ранее осуществлявшие педагогическую деятельность в сельской местности, поселках городского типа, пользуются социальной поддержкой по коммунальным услугам и другим льготам в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл.

8.3. Молодым специалистам - выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу в образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах, на педагогические должности, при условии переезда на постоянное проживание в сельский населенный пункт выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение⁷.

8.4. Аттестацию педагогических работников осуществлять в строгом соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации).

Стороны договорились:

8.4.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

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

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

⁷ Постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 февраля 2017 г. № 64 О порядке предоставления единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу на педагогические должности в государственные образовательные организации Республики Марий Эл и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах на территории Республики Марий Эл"

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

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

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

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

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

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

выхода на пенсию по старости в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

8.4.2. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации (Приложение № 6).

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

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

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

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

г) приказ передается в бухгалтерию.

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

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

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

8.4.6. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности в период действующего Порядка аттестации:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности независимо от срока награждения (присвоения) (Приложение № 7);

- победители, призеры (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства⁸ ;

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

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне образовательной организации Звениговского муниципального района, при обязательном соблюдении требований, установленных пунктами 36 и 37 Порядка проведения аттестации.

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

⁸ Образовательный портал Республики Марий Эл /Общее и дошкольное образование /ФГОС /Конкурсы профессионального мастерства (<http://edu.mari.ru/school/DocLib3/Forms/AllItems.aspx>).

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

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

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

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

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

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться Разъяснениями по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505).

8.5. Стороны рекомендуют работодателям при рассмотрении вопроса о представлении работников организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение ВОППО.

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

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

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

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

Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях обязательства сторон по участию в реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения.

8.8. Профсоюз:

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

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

8.9. Педагогические работники организаций привлекаются по решению отдела образования к участию в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее - ГИА-9) и среднего общего образования (далее - ГИА-11) в порядке, установленном статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁹.

8.9.1. Выплата компенсации за работу по подготовке и проведению ГИА-9 и ГИА-11 педагогическим работникам организаций производится в размерах и порядке, определенными Положением об установлении размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Звениговского муниципального района, утвержденным постановлением Правительства Республики Марий Эл от 21 июля 2017 г. № 312 «Об установлении размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего

⁹ 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»

образования педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Республики Марий Эл».

Сторонам подготовить предложения с целью внесения дополнений в Положение об установлении размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Республики Марий Эл, в части расширения перечня педагогических работников, осуществляющих функции лиц, ответственных за подготовку и проведение ГИА, с учетом Методических рекомендаций по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА.

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

IX. Условия труда и социальные гарантии молодых специалистов и их наставников

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

9.2. К молодым специалистам относятся работники, впервые окончившие профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

9.3. Стороны рекомендуют выплачивать молодым специалистам при установлении учебной нагрузки в объёме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), по согласованию с ВОППО в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения заработную плату в размере

должностного оклада при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

9.4. Профсоюз совместно с отделом образования и Работодателями содействуют:

- активной работе республиканского совета молодых педагогов;
- созданию и активной работе в Звениговском муниципальном районе советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;
- привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучению опыта, совершенствованию форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;
- организации для молодых педагогов правовой учебы по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования;
- обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
- обобщению опыта педагогов-наставников, расширению круга участников номинации **«Педагог-наставник»** конкурса **«Педагогический дебют»** на муниципальном уровне;
- 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.

9.5. Отдел образования:

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов;
- содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;
- изучает и популяризирует опыт аттестации успешных молодых педагогов в Звениговском муниципальном районе и организует разработку на его основе

примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

9.6. Стороны рекомендуют:

9.6.1. Работодателям:

высвободить 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 и студентами;

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;

закреплять наставников за молодыми специалистами, анализировать их работу, предусматривать для наставников меры материального и морального стимулирования на условиях, определяемых коллективными договорами;

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.

9.6.2. Стороны рекомендуют отделу образования, совместно с первичными профсоюзными организациями:

- ежегодно награждать лучших наставников молодых педагогов по итогам учебного года;

- на августовских конференциях проводить публичное представление наставников молодых педагогов, в т.ч. пришедших на работу впервые;

- содействовать обобщению передовых практик наставничества и распространению результативного опыта работы.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

10.2. Стороны подтверждают, что работодатели обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций.

10.2.2. Предоставлять ВОППО и территориальной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого ВОППО и проведения собраний работников, имеющиеся транспортные средства, оргтехнику, средства связи, компьютерное оборудование, доступ к информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимые нормативные документы, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях.

10.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам жилищно-бытового обслуживания, заработной платы, условий и охраны труда и другим социально-экономическим вопросам.

В недельный срок рассматривать заявления, обращения, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

10.2.4. Не препятствовать представителям ВОППО в посещении организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере установленном Уставом Общероссийского Профсоюза образования и порядке, определенном Уставом Общероссийского Профсоюза образования, коллективным договором, соглашением и не допускать задержки их перечисления.

Перечисление средств производится в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы.

Работник принимается в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов.

Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией, согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и вставших на учёт в первичную организацию, заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

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

Бухгалтерия прекращает перечислять членские профсоюзные взносы по заявлению работника, на котором стоит виза председателя первичной профсоюзной организации, на учете в которой состоит данный работник.

10.2.6. Использовать все формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования органов управления образованием и профсоюзных органов о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли.

10.2.7. Включать представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов образовательных организаций, отдела образования.

10.2.8. Содействовать осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Республиканской организации Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

10.3. Стороны рекомендуют отделу образования, оказывать содействие в работе первичных профсоюзных организаций, предоставлять на безвозмездной основе помещения, средства связи, оргтехнику, компьютерное оборудование, транспорт для обеспечения своей деятельности и решения социально-трудовых проблем работников, что закрепляется в территориальных соглашениях.

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

10.4.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей профсоюзных организаций, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия ВОППО.

10.4.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных

организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

10.5. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях (рабочих группах) освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных соглашением, коллективным договором.

10.6. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением заработной платы на время участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций.

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

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

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

10.8. Стороны рекомендуют:

учитывать значимость работы на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа для деятельности организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации;

предусматривать работодателям за счет средств организации установление работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, выплату в размере 20 - 50 % от оклада (должностного оклада) - для председателей,

в размере 10 - 30 % от оклада (должностного оклада) - для уполномоченных по охране труда. Конкретные размеры данной выплаты определяются в Положении об оплате труда и (или) закрепляются в коллективном договоре.

10.9. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства отдела образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

10.10. Профсоюз, в соответствии с Соглашением, заключенным между Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования, представляет к государственным и ведомственным наградам наиболее отличившихся профсоюзных работников.

10.11. Стороны договорились, что представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов отдела образования, общественных советов, аттестационных комиссий, тарификационных комиссий, комиссий по проверке готовности организаций к началу учебного года.

XI. Охрана труда и здоровья

11.1. В соответствии с разделом X ТК РФ Стороны:

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

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

11.1.3. Осуществляют методическое обеспечение деятельности охраны труда отдела образования, разработку нормативно-правовых актов по охране труда.

11.1.4. Ежегодно рассматривают на совместном заседании трехсторонней комиссии состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, выполнение программ по охране труда работников отрасли, раздела «Охрана труда» настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и заболеваемости.

11.1.5. Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися.

11.1.6. Контролируют деятельность организаций, в области охраны труда.

11.1.7. Контролируют выполнение требований, направленных на обеспечение безопасных условий образовательного процесса в организациях.

11.1.8. На время приостановки работ в организации (кабинете, лаборатории, мастерских и т.п.) органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда

не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

11.1.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

11.1.10. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

11.1.11. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного Дня охраны труда.

11.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями:

11.2.1. Статей 108 и 212 ТК РФ;

11.2.2. Федеральных законов:

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

от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

11.2.3. Приказов:

Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложения № 10, № 11);

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

Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»;

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

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

11.3. Отдел образования совместно с Работодателями:

11.3.1. Создают в соответствии со статьей 217 ТК РФ вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

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

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

Отдел образования организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, подведомственных отделу образования, в установленном законодательством порядке.

11.3.4. Согласовывают сроки проведения специальной оценки условий труда для организаций, находящихся в ведении отдела образования.

11.3.5. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством), в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11.3.6. Ежегодно (в течение первого квартала) информируют Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко или другие равноценные пищевые продукты, на проведение медосмотров и на повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда за прошедший год (приложения № 8-10).

11.3.7. Предусматривают средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, в размере не менее 0,2 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

11.3.8. Работодатели организуют за счет средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, других обязательных медицинских осмотров, обучение санминимуму, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

11.3.9. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл, Профсоюз, первичную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные организации о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

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

11.3.11. Стороны рекомендуют работодателям 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.

11.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

11.5. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников за период выполнения ими трудовой функции дистанционно, предусмотрены абзацами 17, 20, 21 части 2 статьи 212, статьей 312.7 ТК РФ. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут быть предусмотрены коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ВОППО, трудовым договором. Дополнительным соглашением к нему.

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

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

в случае получения информации о несчастном случае с дистанционным работником незамедлительно связаться с пострадавшим и провести расследование (дистанционно), а также проинформировать о несчастном случае органы и организации в установленном законодательством порядке.

ХII. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - отраслевая комиссия) в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения (Приложение № 11). Количество членов и персональный состав

Отраслевой комиссии определяются совместным решением Сторон (Приложение № 12).

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на Совете руководителей с участием Профсоюза не реже одного раза в год.

12.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются отраслевой комиссией в 15-дневный срок. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

12.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

12.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12.7. Отдел образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны работодателей.

12.9. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников организаций, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1 % заработной платы на основании личного заявления.

ПЕРЕЧЕНЬ
нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников
муниципальных организаций Звениговского муниципального района
Республики Марий Эл, находящихся

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».
4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
5. Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации

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

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

13. Приказ «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Звениговского муниципального района Республики Марий Эл», утвержденный исполняющим обязанности руководителя отдела образования №111 от 11 ноября 2019 года .

14. Иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Марий Эл.

ПРИМЕРНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

деятельности педагогических работников для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников организаций

На основании Примерных направлений организацией разрабатываются соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

	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
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

	Направления деятельности педагогических работников	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
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

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых устанавливается повышенный размер оплаты труда в размере до 12 %:

1. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
2. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т.п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
3. Чистка котлов в холодном состоянии.
4. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
5. Вывоз мусора и нечистот.
6. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
7. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
8. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
9. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
10. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
11. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
12. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
13. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
14. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
15. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
16. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
17. Работа на типографских и линотипных машинах.

18. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
19. Работа за дисплеями ЭВМ.
20. Работа на деревообрабатывающих станках.
21. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
22. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
23. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.
24. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.
25. Зарядка аккумуляторов.
26. Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.
27. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.
28. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.
29. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
30. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
31. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
32. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
33. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных ко 2 - 4-му классам опасности.
34. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
35. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).
36. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.
37. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.
38. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподдачи.

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

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

41. Работы с применением ядохимикатов.

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

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

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

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

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

47. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

48. Вывозка древесины на лесозаготовке.

49. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

50. Работа с эпоксидной смолой.

51. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

52. Сверление пневмоинструментом.

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

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

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

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

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

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

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

Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций

	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования и трудового законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов)	X	X	X
2.	Функционирование системы государственно-общественного управления	X	X	X
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	X	X	X
4.	Информационная открытость	X	X	X
5.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		X	X
6.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)	X	X	X
7.	Работа с молодыми педагогами и организация наставничества	X	X	X
8.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	X	X	X
9.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	X	X	X
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X	X
1	Создание условий для реализации	X	X	X

	Направления	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1.	обучающимися индивидуальных учебных планов, адаптированных образовательных программ			
1 2.	Реализация программ дополнительного образования	X	X	
1 3.	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, углубленного изучения отдельных предметов		X	
1 4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		X	X
1 5.	Сохранность контингента в пределах одного уровня обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации)		X	X
1 6.	Результаты итоговой аттестации		X	
1 7.	Участие в инновационной деятельности			X
1 8.	Организация приносящей доход деятельности	X	X	X
1 9.	Презентация собственной управленческой деятельности	X	X	X

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке материального стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении отдела образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, работающих по новой системе оплаты труда, и выплате материальной помощи

1. Настоящее Положение о порядке материального стимулирования руководителей муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении отдела образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, работающих по новой системе оплаты труда, и выплате материальной помощи (далее - Положение) действует в целях повышения эффективности управления образовательными организациями, находящимися в ведении отдела образования администрации Звениговского муниципального района (далее – муниципальные организации), стимулирования материальной заинтересованности руководителей муниципальных организаций 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. Настоящее Положение определяет порядок материального стимулирования руководителей муниципальных организаций, оплата труда которых регулируется Приказом «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Звениговского муниципального района Республики Марий Эл», утвержденный исполняющим обязанности руководителя отдела образования №111 от 11 ноября 2019 года .

3. Материальное стимулирование руководителей бюджетных и автономных муниципальных организаций производится за счет средств, выделяемых на финансовое обеспечение муниципального задания и иных не запрещенных законом источников.

4. Материальное стимулирование руководителей муниципальных организаций включает в себя:

премию по итогам работы в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителей муниципальных организаций;

премию за выполнение особо важных и сложных заданий;
персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия;
единовременные денежные поощрения.

5. Выплаты, указанные в пункте 4 настоящего Положения, устанавливаются приказом отдела образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл (далее – отдел образования).

6. Премия по итогам работы устанавливается в соответствии с показателями оценки эффективности работы руководителей муниципальных организаций по 100-балльной шкале оценки согласно приложению к настоящему Положению.

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

$$Pr = Sb * Nb,$$

где:

Pr - размер премии руководителя муниципальной организации за месяц;

Sб - стоимость 1 балла, определяемая отделом образования;

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

8. С 1 января 2018 г. стоимость 1 балла установлена в размере 165 рублей.

9. Стоимость 1 балла изменяется отделом образования в случаях:

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

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

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

11. Решение о выплате премии по итогам работы в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителей муниципальных организаций по 100-балльной шкале оценки принимается два раза в год по итогам работы руководителей муниципальных организаций за первое и второе полугодия календарного года.

Отдел образования издает приказ о ежемесячном премировании руководителей муниципальных организаций на период:

с 1 января по 30 июня - по итогам работы руководителей муниципальных организаций за период с 1 июля по 31 декабря года, предшествовавшего году установления премии;

с 1 июля по 31 декабря - по итогам работы руководителей муниципальных организаций за период с 1 января по 30 июня года установления премии.

Вновь назначенным руководителям муниципальных организаций премия по итогам работы устанавливается за период с даты их назначения на должность до даты окончания соответствующего полугодия, за который выплачивается премия.

За работу, направленную на применение в практике передовых методов в организации деятельности муниципальных организаций руководителям муниципальных организаций выплачивается премия за выполнение особо важных и сложных заданий, в том числе за:

присвоение муниципальной организации высоких позиций в рейтингах Российской Федерации и Республики Марий Эл в размере до 10 000,0 рублей;

успешную подготовку и проведение в муниципальной организации мероприятий:

международного уровня в размере до 7 000,0 рублей;

российского уровня в размере до 5 000,0 рублей;

республиканского уровня в размере до 3 000,0 рублей;

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

призовые места обучающихся и педагогов ой организации муниципальной за участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях:

международного уровня в размере до 7 000,0 рублей;

российского уровня в размере до 5 000,0 рублей;

республиканского уровня в размере до 3 000,0 рублей;

Отдел образования издает приказ об однократном премировании руководителей муниципальных организаций отдельно по каждому основанию, установленному для выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий. Предельный размер премии не может превышать двух должностных окладов за полугодие.

13. Персональные надбавки к должностному окладу устанавливаются руководителям муниципальных организаций, которым присвоены почетное звание, ученая степень, знаки отличия, в следующих размерах:

13.1. За наличие почетного звания:

"Заслуженный учитель Российской Федерации" – до 2 000,0 рублей;

"Народный учитель Республики Марий Эл" – до 1 500,0 рублей;

"Заслуженный работник образования Республики Марий Эл" – до 1 000,0 рублей.

При наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Персональные надбавки за наличие почетного звания устанавливаются руководителям муниципальных организаций, имеющим другие почетные звания, при условии соответствия почетного звания профилю муниципальной организации.

13.2. За наличие знаков отличия:

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" – до 500,0 рублей.

Руководителям муниципальных организаций, имеющим другие знаки отличия, устанавливается соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю муниципальной организации.

13.3. За наличие ученой степени:

кандидат наук – до 3 000,0 рублей;

доктор наук – до 4 000,0 рублей.

13.4. Персональные надбавки к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, знаки отличия устанавливаются руководителям муниципальных организаций на основании приказа отдела образования и выплачиваются ежемесячно в составе заработной платы руководителя муниципальной организации пропорционально отработанному времени.

14. Единовременные денежные поощрения в размере одного должностного оклада выплачиваются руководителям муниципальных организаций:

по случаю юбилейных дат по достижении женщинами возраста 50, 55 лет, мужчинами - 50, 60 лет;

при увольнении в связи с выходом на пенсию.

При наличии одновременно двух оснований единовременное денежное поощрение устанавливается по одному из них.

Решение о выплате единовременного денежного поощрения принимается руководителем отдела образования .";

15. Руководителю муниципальной организации при награждении Почетной грамотой Правительства Республики Марий Эл в месячный срок со дня издания соответствующего постановления Правительства Республики Марий Эл о награждении Почетной грамотой Правительства Республики Марий Эл выплачивается единовременное денежное поощрение в размере 10 000,0 рубля.

Выплата материальной помощи руководителю муниципальной организации оказывается на основании его письменного личного заявления,

в размере одного должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

При наличии экономии по фонду оплаты труда по решению руководителя отдела образования в пределах фонда оплаты труда муниципальных организаций руководителям муниципальных

организаций может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

в связи с вступлением в брак, рождением (усыновлением, удочерением) ребенка;

в связи со смертью близких родственников;

в связи с необходимостью оплаты дорогостоящего лечения, оплаты высокотехнологичной медицинской помощи и санаторно-курортного лечения, назначенных лечащим врачом, и приобретением путевки за полную стоимость;

в особых случаях, не предусмотренных настоящим Положением, может выплачиваться дополнительная материальная помощь.

16. Выплата премии руководителям муниципальных организаций не осуществляется в случаях увольнения по следующим основаниям:

неоднократного неисполнения руководителем муниципальной организации без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

нарушения руководителем муниципальной организации трудовых обязанностей, предусмотренных пунктом 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

совершения виновных действий руководителем муниципальной организации, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему;

непринятия руководителем муниципальной организации мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами руководителем государственной организации, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, если указанные действия дают

основание для утраты доверия к руководителю муниципальной организации;

принятия необоснованного решения руководителем муниципальной организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу муниципальной организации;

однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления руководителем муниципальной организации подложных документов при заключении трудового договора.

Приложение № 6

к территориальному отраслевому соглашению между отделом образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, объединением работодателей образовательных организаций Звениговского муниципального района, и Звениговской районной организацией профсоюза работников народного образования на 2021 - 2023 годы

Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации в целях установления квалификационной категории

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

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

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

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

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях, или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ

на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

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

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

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

Таблица 1

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
педагог дополнительного образования	педагог-организатор
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель музыки профессиональной образовательной организации	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
преподаватель музыкальной художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель музыки профессиональной образовательной организации; концертмейстер, педагог организации дополнительного образования
тренер-преподаватель	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель того же предмета в общеобразовательной организации
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
мастер производственного обучения	преподаватель профессиональной образовательной организации
преподаватель профессиональной образовательной организации	мастер производственного обучения

Приложение № 7

к территориальному отраслевому соглашению между отделом образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл, объединением работодателей образовательных организаций Звениговского муниципального района, и Звениговской районной организацией профсоюза работников народного образования на 2021 - 2023 годы

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

Государственные награды

Почетные звания Российской Федерации:

Народный учитель Российской Федерации;

Заслуженный учитель Российской Федерации;

Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации;

Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации;

Заслуженный работник культуры Российской Федерации;

Заслуженный художник Российской Федерации.

Знак отличия «За наставничество»

Ведомственные отраслевые награды

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

Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации;

Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
медаль Л.С. Выготского;
почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»;
Знак отличия «Отличник просвещения»¹⁰

Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
медаль К.Д. Ушинского;
почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации.

Министерства спорта Российской Федерации:

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

Министерства культуры Российской Федерации:

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

Почетные звания Республики Марий Эл:

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

¹⁰ Знак отличия «Отличник просвещения», согласно приказу Министерства просвещения РФ от 10.01.2019 г. № 5 дает право на присвоение звания «Ветеран труда» при наличии стажа работы в сфере образования, не менее 15 лет, в том числе стаж работы в представляющей ходатайство о награждении организации не менее 3 лет, и других указанных в приказе условий.

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 шт. дежурный дежурные до износа
2.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 шт. дежурные дежурный дежурный дежурный
3.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт. 2 пары до износа
4.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
5.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных образовательных организаций	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар

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

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>изолирующее При работе с металлами, углями, лесоматериалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комп.</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
12	Подсобный рабочий	<p>При работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом: Комбинезон для защиты от токсичных веществ и</p>	1 шт.

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

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

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

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		постоянными защитными свойствами Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Белье нательное хлопчатобумажное или	2 комп.
		Белье нательное термостойкое	2 комп.
		Фуфайка-свитер из термостойких материалов	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или	1 пара
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
		Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный термостойкий	до износа
		Средство	до износа

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>повышенных температур</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Для защиты от атмосферных осадков на работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, дополнительно:</p> <p>Плащ термостойкий для защиты от воды</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>На наружных работах, связанных с риском возникновения электрической дуги, зимой дополнительно:</p> <p>Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке</p>	<p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт. на 2 года</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или</p> <p>Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве</p>	<p>1 пара</p> <p>1 пара</p>
19.	Слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или</p> <p>Сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>изолирующее При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей</p>	1 шт.
20.	Архивариус	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт. 1 шт. 3 пары до износа</p>
21.	Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с</p>	<p>1 шт. 1 пара</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		подноском Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
22.	Конюх	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комп.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>4 пары</p>

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

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

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

II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты

8. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии со статьей 215 ТК РФ средства индивидуальной защиты работников, в том числе иностранного

производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

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

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

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

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

12. Обучающимся любых форм обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

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

14. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Лицевая сторона личной карточки

Личная карточка №
учета выдачи средств индивидуальной защиты

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

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

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

Руководитель структурного подразделения

Оборотная сторона личной карточки

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

НОРМЫ бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ

о Районной отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

I. Общие положения

1.1. Районная отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования Звениговского муниципального района, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными и республиканскими законами, Региональным отраслевым соглашением (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории Звениговского муниципального района.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

Комиссию составляют представители:

Отдела образования администрации Звениговского муниципального района Республики Марий Эл (далее – отдел образования);

Звениговской районной организации профсоюза работников народного образования (далее - Профсоюз);

Объединения работодателей образовательных организаций Звениговского муниципального района Республики Марий Эл (далее - Объединение работодателей).

1.3. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

1.4. Комиссия осуществляет свою деятельность на период действия Соглашения. В случае продления срока действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

II. Цели и задачи деятельности Комиссии

2.1. Основными целями деятельности Комиссии являются:

развитие системы социального партнерства;
согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Звениговского муниципального района Республики Марий Эл;
регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами деятельности Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
осуществление контроля выполнения Соглашения;
урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, установленных трудовым законодательством, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями;
согласование мнений сторон социального партнерства при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;
оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров образовательных организаций;
участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

III. Права Комиссии

Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных организациях;

контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений;

запрашивать у представителей работодателя, профсоюза информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования республики;

заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей образовательных организаций, председателей профсоюзных организаций по выполнению коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

принимать решения в пределах своих полномочий и осуществлять контроль выполнения принятых решений;

привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров специалистов отдела образования, Профсоюза, Объединения работодателей, а также независимых экспертов;

вносить предложения для рассмотрения отделом образования, вопросов, затрагивающих экономические интересы работников сферы образования;

направлять своих представителей для участия в заседаниях Коллегии Министерства, республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношения, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии;

вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний при возникновении необходимости оперативного решения возникающих вопросов в пределах ее компетенции.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения из числа ее членов.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии документы и материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

принимают решение о созыве Комиссии;

обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

председательствуют на заседаниях Комиссии;

утверждают состав рабочих групп;

подписывают решения Комиссии.

4.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из сторон.

4.6. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.7. Материалы комиссии оформляются в виде протокола, содержащего решения по каждому обсуждаемому вопросу, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.8. При необходимости стороны в течение срока полномочия Комиссии могут заменять в ней своих представителей, в чем за 2 дня до даты заседания Комиссии, в котором вновь избранный (назначаемый) член Комиссии принимает участие, информируют Сопредседателей.

V. Права члена Комиссии

Член Комиссии имеет право:

знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными, статистическими и справочными материалами;

обращаться в исполнительные органы Звениговского муниципального района, Профсоюз и получать письменные ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней;

вносить от своего имени предложения в Комиссию для обсуждения, приостановления или отмены действия решения Комиссии.

СОСТАВ
Районной отраслевой трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
(равное количество членов от каждой Стороны)

от отдела образования администрации
Звениговского муниципального района Республики Марий Эл

Белов Юрий Владимирович	Руководитель отдела образования
Новокшанова Нина Викторовна	Заместитель руководителя отдела образования
Герасимова Марина Валерьевна	Юрист отдела образования
Демидова Татьяна Витальевна	Главный экономист отдела образования

от объединения работодателей образовательных
учреждений Звениговского муниципального района

Кузягина Татьяна Николаевна	Директор МОУ «Звениговский лицей»
Кашков Владимир Геннадьевич	Директор МОУ «Красноярская СОШ»
Рыбакова Ирина Михайловна	Заведующий МДОУ «Звездочка»
Соколова Надежда Александровна	Директор МУ ДО "Звениговский центр детского творчества "

от Звениговской районной организации
профсоюза работников народного образования

Крылатова Татьяна Спиридоновна	Председатель Звениговской районной организации профсоюза работников народного образования
Васильева Лидия Аркадьевна	Учитель начальных классов МОУ «Поянсолинская НОШ»
Новокшанова Вера Александровна	Педагог-организатор МУ ДО "Звениговский центр детского творчества "
Крюкова Елена Юрьевна	Педагог-психолог МОУ «Звениговская СОШ №3»