



ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ ВОЛЖСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ, МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ» АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ВОЛЖСК»
И ОБЪЕДИНЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
НА 2021-2023 годы**

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ОТДЕЛ
ОБРАЗОВАНИЯ»
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА
«ГОРОД ВОЛЖСК»

ВОЛЖСКАЯ
ТЕРРИТОИАЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ОБЪЕДИНЕНИЕ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ В
ВОЖСКОМ РАЙОНЕ

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Волжской территориальной организацией профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации,
муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации
городского округа «Город Волжск» и Объединением работодателей
образовательных организаций
в Республике Марий Эл на 2021 - 2023 годы**

Руководитель

Председатель

Председатель

Т.П. Низамутдинова

О.Г. Ионова

Л.П. Шигаева

_____2021

_____2021

_____2021

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения	
II. Развитие социального партнерства и участие работников в управлении организациями	
III. Обязательства представителей сторон Соглашения	
IV. Трудовые отношения	
V. Рабочее время и время отдыха	
VI. Оплата и нормирование труда	
VII. Содействие занятости. Дополнительное профессиональное образование работников	
VIII. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации	
IX. Условия труда и социальные гарантии молодым специалистам и их наставникам	
X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	
XI. Охрана труда и здоровья	
XII. Контроль за выполнением Соглашения	
Приложение № 1. Перечень нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда работников по муниципальным образовательным организациям	
Приложение № 2 Примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений	
Приложение № 3. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда	
Приложение № 4. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при подготовке и проведении аттестации	
Приложение №5 Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре	
Приложение № 6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность	
Приложение № 7 Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	
Приложение № 8 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	
Приложение № 9. Положение о Территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	
Приложение №10. Состав Территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	

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

Отдел образования – Муниципальное учреждение «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск»

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

Комиссия – Территориальная отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

КД – коллективный договор

ТД – трудовой договор

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка

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

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

ЛНА – локальный нормативный акт

ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Волжской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, муниципальным учреждением «Отдела образования» администрации городского округа «Город Волжск» и Объединением работодателей муниципальных образовательных организаций на 2021 – 2023 годы

I. Общие положения

Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл, Региональным отраслевым соглашением.

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 образовательных организаций.

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

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 территориальных отраслевых и иных соглашений на уровне муниципальных образований в Республике Марий Эл как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников отрасли на территориальном уровне.

Сторонами Соглашения являются:

Муниципальное учреждение «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - Отдел образования) от лица органа исполнительной власти

Волжский территориальный комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), являющейся полномочным представителем работников муниципальных образовательных организаций, организаций, подведомственных Отделу образования (далее – работники);

Объединение работодателей образовательных организаций городского округа город Волжск(далее – Объединение работодателей), представляющее интересы работодателей организаций (далее – работодатели).

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства в отрасли «образование», нормы Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников образовательных организаций.

Стороны обязуются не включать в Соглашение правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашением, указанным в п. 1.1. настоящего Соглашения.

Территориальное отраслевое соглашение, коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением. Вместе с тем, в коллективных договорах, с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

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.

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 на территориальном 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).

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Отраслевой комиссией и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения отдела образования, работодателей, профсоюзных организаций.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, нормы Соглашения не применяются.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательных организациях действуют нормы, улучшающие права работников.

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

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

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

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

Соглашение, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателей – Отделом образования на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Отдела образования и Профсоюза, а также направляется в территориальные и первичные организации Профсоюза.

II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

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

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

Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования в организациях.

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

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.

Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением;

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.

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

Освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных изданиях, на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

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

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.

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.

Согласно статье 372 ТК РФ с учетом мотивированного 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 Профсоюза, по инициативе работодателя (в случаях, установленных статьей 82, ТК РФ);

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

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

установление графика сменности (ст.103 ТК РФ);

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

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

очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

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

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

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

установление размеров повышения оплаты труда работников, занятых

на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);

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

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

массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

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

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

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

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

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

Стороны рекомендуют работодателям также принимать по согласованию с ВОППО локальные нормативные акты, регулирующие:

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

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

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

принятие положений о дополнительных отпусках;

изменение условий труда работников.

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

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

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.

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.

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 заработке застрахованных лиц согласно федеральному законодательству, являющихся одним из оснований для назначения пенсий;

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

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 (о количестве и причинах высвобождения работников, их переобучении и предоставлении компенсаций и т.д.);
- о состоянии коллективно-договорной работы и выполнении обязательств перед коллективом.

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.

Стороны совместно:

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

Содействуют в организации совместной правовой учебы руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, оплаты труда и аттестации работников организаций, соблюдения в деятельности трудового законодательства и законодательства об образовании.

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

Содействуют профессиональному росту педагогических работников, овладению ими новыми компетенциями для решения задач

повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

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

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 договорились:

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

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.

Отдел образования:

Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год, а также размеров субсидий, предоставленных государственным бюджетным, автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

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

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.

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, 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.

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.

Рекомендует работодателям организаций вести коллективные переговоры с ВОППО и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях. В случае введения на территории Республики Марий Эл режима повышенной готовности работа может проводиться путем обмена электронными документами

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

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.

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

Профсоюз:

Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

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

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

Работодатели:

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

Обращаются в органы местного самоуправления, государственной власти Республики Марий Эл, Министерства с

предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты социально-трудовых прав работников.

Участвуют в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, городских смотров и других мероприятиях, способствующих повышению имиджа и социального статуса педагога.

IV. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

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.

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.

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.

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

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.

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 о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл, утвержденным постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (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.

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

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 по 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.

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.

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).

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

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.

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).

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

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.

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.

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

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.

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.

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).

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;

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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.

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

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

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).

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

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

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».

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.

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.

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.

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

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.).

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по выплате заработной платы работникам, материальному положению, и оперативно информировать органы исполнительной власти об его итогах для принятия соответствующих мер.

Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по:

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

содействию реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике», № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

Стороны подтверждают, что:

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 органов местного самоуправления, Положениями об оплате труда работников организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя (**Приложение № 1**).

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

Работодатели с учетом мнения ВОППО:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации (далее – Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному договору, руководствуясь постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты

труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», включающее в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;

минимальный размер ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам; наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

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

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

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

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

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

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

применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалист) – 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).

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 в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утвержденных организацией с учетом мнения ВОППО, на основании показателей (**Приложение №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.

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

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

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.

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.

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

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

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

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.

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 том числе при временном закрытии, приостановке деятельности организации по инициативе учредителей, Отдела образования, осуществляющих управление в сфере образования, а также по предписаниям федеральных контрольно-надзорных органов.

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).

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

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.

Педагогическим работникам, участвующим в рабочее время по решению Министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Республики Марий Эл (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.

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

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»

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

Должностной оклад руководителя организации ежегодно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению 2к Положению «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», утвержденному постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям организаций устанавливаются Отделом образования на основании показателей эффективности их деятельности Положения о порядке материального стимулирования руководителей образовательных организаций

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

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

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.

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.

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.

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.

Стороны договорились:

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

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.

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

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).

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)

на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

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».

Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, производить повышение ставок (окладов) работников муниципальных образовательных организаций в порядке, установленном Правительством Республики Марий Эл.

Рекомендовать работодателям на условиях, установленных локальными нормативными актами организации, в период действия режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл:

предусмотреть выплату дополнительного вознаграждения работникам, вынужденным выходить на рабочее место (работу) в организации, выполнять значительный объем работы в отчетный период;

предусмотреть для педагогических работников стимулирующие выплаты, связанные с увеличением объема индивидуальной работы с обучающимися, использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»;

компенсировать работникам, работающими дистанционно, использование принадлежащих работникам либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

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

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

Стороны Соглашения договорились:

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

Критериями массового увольнения работников в отрасли считать:

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

сокращение численности или штата работников организаций 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.

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.

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.

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,

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.

ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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.

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

Стороны совместно:

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

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

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

Содействуют осуществлению деятельности Совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного

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

самоуправления, общественными организациями в решении социально - экономических и профессиональных проблем.

Стороны рекомендуют работодателям:

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

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.

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

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, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.».

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, при наличии экономии по фонду оплаты труда в организации.

Отдел образования:

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

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

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

Профсоюз:

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

Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, руководителей организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушений прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации организаций.

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

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

VIII. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

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

Стороны договорились:

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, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

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

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

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

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

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

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

если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

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

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой

не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации (**Приложение № 4**).

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

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

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

в) руководитель рассматривает заявление в срок не позднее 3-х дней 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.

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

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

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.

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

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности независимо от срока награждения (присвоения) (**Приложение № 5**);

- победители, призеры (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства⁷.

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной

⁷Образовательный портал Республики Марий Эл /Общее и дошкольное образование /ФГОС /Конкурсы профессионального мастерства (<http://edu.mari.ru/school/DocLib3/Forms/AllItems.aspx>).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны считают необходимым предложить муниципальным органам власти, являющимся учредителями дошкольных образовательных организаций:

рассмотреть вопрос об установлении для детей работников муниципальных образовательных организаций льготный прием в дошкольные образовательные организации;

снижать размер родительской платы работникам дошкольных образовательных организаций за присмотр и уход за детьми в дошкольных образовательных организациях, в соответствии с п.2 ст. 65 Закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

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.

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.

Педагогические работники образовательных организаций (далее - педагогические работники) привлекаются по решению уполномоченных органов исполнительной власти к участию в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее - ГИА-9) и среднего общего образования (далее - ГИА-11) по согласованию с работодателем⁸ и в порядке, установленном статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁹.

⁸ Письмо Министерства просвещения РФ от 4 февраля 2020 г. № ВБ-175/08 «О методических рекомендациях по соблюдению социальных гарантий педагогическим работникам, привлекаемым к проведению ГИА»

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

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

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

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

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

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

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

Участие педагогических работников в проведении репетиционных экзаменов (тренировочных 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

В целях сохранения развития потенциала системы образования города, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности

К молодым специалистам относятся работники, впервые окончившие образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившие в течение трех лет после его окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности).

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

Стороны рекомендуют выплачивать молодым специалистам при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), по согласованию с ВОППО в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения заработную плату в размере должностного оклада при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

В срок до 3 лет, дающий право молодому специалисту иметь повышенную оплату труда, предусмотренную пунктом 6.9.5. настоящего Соглашения, не включается время пребывания на военной службе по призыву в рядах Вооруженных Сил России, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также не учитывается переход в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики

Марий Эл. В этих случаях производится суммарный расчет времени до и после указанных периодов, который утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения ВОППО.

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

Стороны рекомендуют выплачивать молодым специалистам при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), по согласованию с ВОППО в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения заработную плату в размере должностного оклада при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Профсоюз совместно с Отделом образования и Работодателями содействуют:

активной работе городского совета молодых педагогов;

установлению грантов для молодых педагогов в городских конкурсах профессионального мастерства; (Образовательный портал Республики Марий Эл /Общее и дошкольное образование /ФГОС /Конкурсы профессионального мастерства (<http://edu.mari.ru/school/DocLib3/Forms/AllItems.aspx>));

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 региональном 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.

Отдел образования:

способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

организует 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 республике и организует разработку на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

содействует приобретению жилья молодыми специалистами, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

Стороны рекомендуют Работодателям:

высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это возможно, не менее одного свободного дня в неделю для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися 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 отчетной 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;

оформлять договоренности между представителями обучающихся организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в виде соглашений, прилагаемых к коллективным договорам организаций;

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;

Стороны рекомендуют руководителям органов местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, совместно с территориальными комитетом профсоюза:

- 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

Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальной 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.

Стороны подтверждают, что Работодатели и их полномочные представители обязаны:

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.

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, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы, что закрепляется в коллективных договорах и территориальном соглашении.

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.

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

Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников

- не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

Включать представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования.

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.

Стороны рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, оказывать содействие в работе территориальных организаций профсоюза, 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.

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

Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) профсоюзных органов - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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, стимулирующую 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 стимулирующей выплаты определяются в Положении об оплате труда и (или) закрепляются в коллективном договоре.

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

Стороны представляют к государственным и ведомственным наградам наиболее отличившихся профсоюзных работников.

Стороны договорились, что представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов местного самоуправления, осуществляющих управление управления в сфере образования, общественных советов, аттестационных комиссий, тарификационных комиссии, по проверке готовности образовательных организаций к новому учебному году других.

XI. Охрана труда и здоровья

В соответствии с разделом X ТК РФ Стороны:

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.

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.

Осуществляют методическое обеспечение деятельности служб охраны труда Отдела образования и организаций, разработку нормативно-правовых актов по охране труда.

Ежегодно рассматривает 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.

Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщают государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т «О состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда», а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.

Контролируют деятельность организаций в области охраны труда.

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

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.

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

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.

Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного Дня охраны труда.

Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями:

Статей 108 и 212 ТК РФ;

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»;

Приказов:

Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» **(Приложения № 6-8,);**

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»;

статьи 212 ТК РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 г. № 438н «Об отверждении 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»;

статьи 108 ТК РФ, 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.

Отдел образования совместно с Работодателями:

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

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

Определяют сроки проведения специальной оценки условий труда для организации.

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.

Ежегодно (в течение первого квартала) информируют Терком Профсоюза о состоянии охраны труда в образовательных организациях и причинах производственного травматизма, о финансировании мероприятий по охране труда, в т. ч. затрат на спецодежду и средства индивидуальной

защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях труда за прошедший год

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 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

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

Работодатели организуют за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл, Профсоюз, территориальную (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.

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 городского бюджета Отдел образования готовит финансовое обоснование по затратам на проведение специальной оценки условий труда в организациях, добивается выделения финансирования.

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.

Терком Профсоюза:

Координирует деятельность уполномоченных по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает профкомы необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организует и проводит для них семинары.

Рекомендует в целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

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

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

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

Участствует в комиссиях по специальной оценке условий труда, при приемке организаций к новому учебному году, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде

Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

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

Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов организаций, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

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

Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных руководителям организаций по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

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:

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

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

любое повреждение здоровья работника, осуществляющего трудовую функцию дистанционно, повлекшее временную или стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, 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.

XII. Контроль за выполнением Соглашения

Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Текущий контроль

завыполнением Соглашения осуществляет Отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия) в порядке, установленном сторонами Соглашения.

Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения (**Приложение № 9**). Количество членов и персональный состав Отраслевой комиссии определяются совместным решением Сторон (**Приложение № 10**).

Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается не реже одного раза в год и доводится до сведения образовательных и первичных профсоюзных организаций.

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.

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.

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.

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

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

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике».
4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
5. Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
8. 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».
9. 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»
10. 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».
11. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно утверждаемые Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

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

13. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» с дополнениями и изменениями.

14. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 июля 2013 г. № 224 «О программе «Поэтапное совершенствование системы оплаты труда в государственных учреждениях Республики Марий Эл на 2013-2018 годы» с изменениями и дополнениями.

15. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 20 декабря 2013 г. № 404 «Об утверждении нормативов для предоставления субвенций бюджетам городских округов и муниципальных районов» с дополнениями и изменениями.

16. Постановление Правительства Республики Марий Эл от 19 мая 2014 г. № 243 «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Республике Марий Эл» с дополнениями и изменениями.

17. Иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Марий Эл, органов местного самоуправления, регулирующие оплату труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Примерные направления 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	Дошколь-ноеобразова-ние	Общее образова-ние	Дополни-тельноеобразова-ние
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	X	X	X

	Направления деятельности педагогических работников	Дошколь-ноеобразова-ние	Общее образова-ние	Дополни-тельноеоб разова-ние
	педагогических проектах			
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. Виды работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% в зависимости от времени занятости в данных условиях.

Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

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

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

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

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

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

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

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

Работа за дисплеями ПЭВМ.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

Ремонт и очистка вентиляционных систем.

Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.

Сверление пневмоинструментом.

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

Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

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

Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работа на открытом воздухе в холодный (с ноября по март) период.

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

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

1. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:
подать заявление о проведении аттестации с указанием квалификационной категории и должности, по которым желает пройти аттестацию;

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

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

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

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

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

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

Таблица 1

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

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
физвоспитания	
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
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

**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»

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.

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.
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	1 шт.

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

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p>При работе с металлами, углями, лесоматериалами:</p> <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>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>При работе с прочими грузами, материалами:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>до износа</p> <p>до износа</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:</p> <p>Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых</p>	1 шт.

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником	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 Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 комп. 2 шт. 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа
15.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт.

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		из полимерных материалов	
18.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги:</p> <p>Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги:</p> <p>Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами</p> <p>Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами</p> <p>Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами</p> <p>Белье нательное хлопчатобумажное или</p> <p>Белье нательное термостойкое</p> <p>Фуфайка-свитер из термостойких материалов</p> <p>Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или</p> <p>Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве</p> <p>Перчатки трикотажные</p>	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>2 комп.</p> <p>2 комп.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>4 пары</p>

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		<p>термостойкие Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий Средство 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</p>	<p>Дежурные Дежурные До износа До износа 1 шт. 1 комп. 1 пара 12 пар До износа Дежурные Дежурные До износа До износа</p>

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

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
		растворов кислот и щелочей	
20.	Архивариус	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	1 шт. 1 шт. 3 пары до износа
21.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар

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

1. Общие положения

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

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

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

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

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

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

5. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным

работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный – 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, студентам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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