



ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**МЕЖДУ ВОЛЖСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, УЧРЕЖДЕНИЕМ «ОТДЕЛ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛЖСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА и ОБЪЕДИНЕНИЕМ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ВОЛЖСКОГО РАЙОНА**

на 2024-2027 годы

УЧРЕЖДЕНИЕ «ОТДЕЛ
ОБРАЗОВАНИЯ»
АДМИНИСТРАЦИИ
ВОЛЖСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА»

ВОЛЖСКАЯ ТЕРРИТОИАЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ОБЪЕДИНЕНИЕ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ В
ВОЛЛЖСКОМ РАЙОНЕ

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Волжской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, учреждением «Отдел образования администрации Волжского муниципального район» и Объединением работодателей муниципальных образовательных организаций в Республике Марий Эл на 2024 - 2027 годы.

Руководитель

Председатель

Председатель

Е.В. Куликова

О.Г. Ионова

В.А. Янцитов

08.04.2024

08.04.2024

08.04.2024

СО Д Е Р Ж А Н И Е

Общие положения	
II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов и работников в управлении организациями	
III. Обязательства представителей сторон Соглашения	
IV. Трудовые отношения	
V. Рабочее время и время отдыха	
VI. Оплата труда нормы труда	
VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	
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 направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников организаций	
Приложение № 3. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых устанавливается повышенный размер оплаты труда в размере до 12 %	
Приложение № 4. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при подготовке и проведении аттестации в целях установления квалификационной категории	
Приложение № 5 Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре	
Приложение № 6 Нормы выдачи средств индивидуальной защиты	
Приложение № 7. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	
Приложение № 8 Нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	
Приложение № 9 Примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций	+
Приложение № 10 Оплата труда педагогическим работникам в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория	
Приложение № 11 Положение о Территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	

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

Отдел образования – Учреждение «Отдела образования администрации Волжского муниципального района

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

I. Общие положения

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

1.2. Настоящее Соглашение заключено с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности 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.

1.3. Положения Соглашения:

являются обязательными для организаций;

применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в организациях; рекомендуются к использованию при разработке и заключении 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.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

Учреждение «Отдел образования администрации Волжского муниципального района» (далее - Отдел образования) от лица органа исполнительной власти.

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

Объединение работодателей образовательных организаций Волжского района (далее – Объединение работодателей), которое представляет интересы работодателей организаций (далее – работодатели).

1.5. 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.

1.6. 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.

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

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

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

1.8. 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.

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

1.10. 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).

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

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

1.12. 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.

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

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

1.14. 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 Министерство труда и социальной защиты Республики Марий Эл.

Текст Соглашения и дополнительные соглашения к нему после завершения уведомительной регистрации размещаются на официальных сайтах Отдела образования и Профсоюза, а также направляются в первичные организации Профсоюза.

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

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

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

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

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования в организациях.

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

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

2.1.6. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе отраслевых комиссий, а также в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением;

2.1.7. Обеспечивать по запросу Сторон предоставление полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

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

2.1.10. 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.

2.1.11. Содействовать участию представителей работников в работе органов управления организаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

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

2.2. С учетом мнения ВОППО производится:

введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели (в случаях, предусмотренных статьей 74 ТК РФ); утверждение порядка проведения аттестации на соответствие работников занимаемой должности (статья 81 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами 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);

разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (ст.214 ТК РФ).

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

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

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты;

утверждение должностных обязанностей работников;

изменение условий труда работников.

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

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

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

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

Своевременного выделения финансовых средств на осуществление деятельности организаций.

2.7. Работодатели обязуются обеспечить:

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

своевременное и достоверное предоставление индивидуальных сведений о стаже и 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.

2.8. Профсоюз обязуется:

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

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

- за соблюдением работодателями законодательства по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций, пособий;
- за соответствием локальных нормативных актов организаций действующему законодательству;
- за обоснованностью изменения режима работы организации.

2.9. Стороны совместно:

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

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

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

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

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

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

III. Обязательства представителей сторон Соглашения

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения работников,

Стороны договорились:

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

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

3.2. Отдел образования:

3.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств 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).

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

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

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

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

3.2.6. Рекомендует работодателям организаций вести коллективные переговоры с ППО и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях, с учетом статьи 37 ТК РФ. В том числе путем обмена электронными документами

3.2.7. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организациях, в соответствии с ТК РФ и Законом Республики Марий Эл от 21 марта 2012 г. № 16-З

«О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

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

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

3.3. Профсоюз:

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

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

3.3.3. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

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

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

3.3.6. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены Профсоюза, и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.4. Работодатели:

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

3.4.2. Обращаются в органы местного самоуправления, государственной власти Республики Марий Эл, Министерства с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты социально-трудовых прав работников.

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

IV. Трудовые отношения

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

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

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

4.1.3. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения

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

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

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы¹.

¹Пункт 6 раздела I Единого квалификационного справочника

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

4.1.7. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

а) 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.

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде; работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Трудовой договор, заключенный между организацией и работником, в части оплаты труда работника содержит следующую информацию о:

размере базовой ставки заработной платы, базового оклада (базового должностного оклада), установленных на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе, определяемом в соответствии с Положением 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;

объеме учебной нагрузки (только для педагогических работников);

размере и основаниях выплат компенсационного характера.

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

4.1.10. 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 допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

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

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

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

4.3. Работодатели предварительно согласовывают с Отделом образования выполнение педагогической работы (учебной нагрузки) в

текущем учебном году в организации, в том числе ее содержание, объем, срок выполнения и размер оплаты.

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

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

4.5. 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 выплат.

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

4.7. 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;

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

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

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

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

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

4.11. 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).

Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория

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

приказом Министерства просвещения РФ от 21 июля 2022 г. № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой

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

осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ»;

рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08); дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчетности»);

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

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

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

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

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

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

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

4.13. 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

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

5.3. Для медицинских работников, состоящих в штате организации, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

5.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.5. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

5.6. 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.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

5.8. Деятельность по классному руководству в организации является дополнительной должностной обязанностью педагогического работника, не предусмотренной Единым квалификационным справочником, возлагается на педагогического работника с его письменного согласия на основании приказа

организации и дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, предусмотренном ТК РФ.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться:

Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом № 1601;

Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08, от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08);

Письмом Министерства просвещения РФ от 30 августа 2021 г. № АБ-1389/05 «О направлении информации»;

Разъяснениями Министерства просвещения РФ от 3 сентября 2021 г. «Об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения».

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

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

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.

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

5.12. Работодатели с учетом мнения ВОППО утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам осуществляется 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» (далее – Порядок), коллективным договором и иными локальными нормативными актами организации.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и ВОППО.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.13. 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.

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

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

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

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

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

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

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

5.19. Отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

Стороны рекомендуют включать в коллективные договоры положения, предусматривающие предоставление:

а) с сохранением заработной платы:

- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух дней отдыха.

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 членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы;

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

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

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

применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы;

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

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

VI. Оплата и нормирование труда

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

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

оперативно информировать органы исполнительной власти об его итогах для принятия соответствующих мер.

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

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

содействию реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

6.3. Стороны подтверждают, что:

6.3.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с ВОППО в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления, Положениями об оплате труда работников организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

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

6.3.2. Работодатели с учетом мнения ВОППО:

а) разрабатывают Положение об оплате труда работников организации (далее - Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному договору, руководствуясь Региональным положением об оплате труда, включающее в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;

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

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

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

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;
условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

б) 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;

формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже МРОТ, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24,25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям);

формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или)

стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации (в т.ч. категории «педагог-методист», «педагог-наставник»);

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).

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом № 1601;

положений, предусмотренных приложением к приказу № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки

заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

6.3.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с ВОППО.

6.3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.3.5. 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.

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

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после их окончания трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на трехлетний период со дня трудоустройства в организацию.

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

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

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

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

6.3.7. Работник имеет право на оплату труда, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ)

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 МРОТ учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

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

6.3.8. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва³, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

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

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

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

6.3.9. Оплата труда работников во 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.

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

³Статья 99 ТК РФ, Разъяснения Центрального совета Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 31 марта 2018 г. "О порядке замещения временно отсутствующих работников"

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3.13. Размер компенсационной выплаты за осуществление функций классного руководителя, из средств республиканского бюджета,

устанавливается организацией самостоятельно в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютной выражении и закрепляется в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

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

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) (далее - денежное вознаграждение) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций в размере не менее 5000 рублей с использованием средств федерального бюджета осуществляется согласно поручению Президента Российской Федерации. Указанная выплата обеспечивается с 1 сентября 2020 г. (1 сентября 2021 г.) с сохранением ранее установленных выплат, которые получают педагогические работники за классное руководство.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс (класс-комплект) но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику, при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из регионального бюджета. В том числе не должно допускаться уменьшение размера денежного вознаграждения в малокомплектных сельских общеобразовательных организациях, в каждом классе которых может обучаться менее 10 обучающихся, а также объединение двух и более классов с малой наполняемостью с целью установления одной выплаты денежного вознаграждения как за один класс. (письма Министерства просвещения Российской Федерации от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений», от 6 ноября 2020 г. № 08-ПГ-МП-47539 «О системе оплаты труда педагогических работников»).

Денежное вознаграждение в размере 5000 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 оплату⁴ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Перевод педагогических и иных работников организаций на дистанционную работу 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 основаниям⁵.

6.3.14. Педагогическим работникам, участвующим в рабочее время по решению Министерства в проведении ГИА на территории Республики Марий Эл, 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 ГИА⁶.

6.3.15. Оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, необходимо производить с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

Оплату и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, необходимо осуществлять в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и

⁴ 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».

⁵ 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

⁶ 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»

социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.), ратифицированного Федеральным законом от 24.04.1995 г. № 47-ФЗ).

6.4. При определении оплаты труда советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями следует руководствоваться Разъяснениями по вопросам введения должности советник директора по воспитанию письмо Министерства просвещения РФ от 31 января 2023 г. № АБ-355/06), учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в том числе руководствоваться положениями, предусмотренными разделом IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников», включая положения пункта 36.10, в соответствии с которым рекомендовано устанавливать оплату труда работников, замещающих должности советников директора, на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности «учитель».

Системы оплаты труда, включая размеры ставок (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения (по согласованию) с ВОППО.

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

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

6.5.2. Должностной оклад работодателя ежегодно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом [постановления](#) Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в порядке согласно приложению № 2 к Региональному положению об оплате труда и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников.

6.5.3. Размеры выплат стимулирующего характера работодателям устанавливаются Отделом образования на основании Примерных направлений для разработки показателей эффективности деятельности руководителей организаций (Приложение № 9) и Положения о порядке материального стимулирования руководителей Волжского района

работающих по новой системе оплаты труда, и выплате материальной помощи, утвержденного приказом Министерства образования и науки Республики Марий Эл от 9 июня 2014 г. № 635.

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

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

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

6.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.7. 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.

6.8. 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 Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

До внесения изменений в правовое регулирование предусмотренные частью 1 статьи 236 ТК РФ проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. При этом размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть

выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно⁷.

6.9. Совместным решением работодателя и ВОППО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда.

6.10. Стороны договорились:

6.10.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы в организациях.

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

6.10.3. 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 предусмотреть в соответствующих соглашениях и в коллективных договорах.

6.10.4. Рекомендовать руководителям при нормировании труда использовать следующие нормы:

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

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

6.10.5. Рекомендовать работодателям, ВОППО с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в Положении об оплате труда надбавки в размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) до окончания образовательной организации высшего образования работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по образовательным программам дошкольного образования и начального

⁷ Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 г. № 16-П "По делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева"

общего образования, по дополнительным общеобразовательным программам, на основании пунктов 3, 3.1, 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.10.6. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, производить повышение ставок (окладов) работников муниципальных образовательных организаций в тех же размерах и те же сроки, что и для работников организаций, в порядке, установленном Правительством Республики Марий Эл.

6.10.7. 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; выплата работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение 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.

6.10.8. Рекомендовать работодателям в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

6.10.9. Рекомендовать работодателям внести в коллективные договоры и (или) локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда в образовательной организации, положение об оплате в рамках тарификации труда педагогических работников по проведению:

- информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном», «Россия – мои горизонты», «Функциональная грамотность», «Профорентация» и другие, исходя из установленного объема часов по каждому модулю в учебном году на каждый класс;
- профориентационной работы.

6.11. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

- а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное

руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер (выплата за стаж педагогической работы);

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6.12. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Стороны Соглашения договорились:

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

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

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;

20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

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

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

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

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

7.1.4. Работодатели обеспечивают реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю⁸, а также направлению педагогической деятельности, не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

Работодатели не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование (по программам повышения квалификации или профессиональной переподготовки) за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования

⁸ 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.

(получения новой) компетенции (квалификации) работника, с учетом Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499. Программы повышения квалификации педагогических работников, определяются с учётом мнения работодателя и ВОППО и должны иметь объёмы, согласно указанного Порядка.

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

7.1.6. Работникам (в т.ч. работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования), совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии, компенсации в порядке, установленном главой 26 ТК РФ.

7.2. Стороны совместно:

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

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

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

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

7.3. Стороны рекомендуют работодателям:

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

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

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

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

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

работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

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

работники, являющиеся победителями очных региональных этапов профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» и других;

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

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

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях.

7.4. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

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

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

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

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

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

7.5. Отдел образования:

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

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

7.5.3. Информировывает 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.

7.6. Профсоюз:

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

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

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

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

VIII. Социальная гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились:

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

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

8.3. Молодым специалистам - выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу в образовательные

организации, расположенные в сельских населенных пунктах, на педагогические должности, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение⁹.

8.4. Аттестацию педагогических работников осуществлять в строгом соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации).

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогических работников, установленной им на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, оплата труда таких работников, производится 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 из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, - сроком не более 2-х лет;

в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске продолжительностью до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу - на срок, соответствующий продолжительности отпуска;

до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости - не менее чем за один год;

до наступления срока назначения страховой пенсии по старости досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ) - не менее чем за один год;

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

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

⁹Постановление Правительства Республики Марий Эл от 17 февраля 2017 г. № 64О порядке предоставления единовременного пособия на хозяйственное обзаведение выпускникам профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования при поступлении впервые на работу на педагогические должности в государственные образовательные организации Республики Марий Эл и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах на территории Республики Марий Эл"

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

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

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

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

при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям – не менее, чем на 6 месяцев.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается работодателем по ходатайству ВОППО.

8.5.2. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации (Приложение № 4.10).

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

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

б) к заявлению в обязательном порядке прикладывается ходатайство ВОППО;

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

г) приказ передается в бухгалтерию.

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

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

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

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

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

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

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

8.5.10. 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 Ответами на часто задаваемые вопросы по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17 августа 2023 г. № 08-1510/394).

8.5.11. Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию, независимо от того, что они не проходили на

территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

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

8.7. В целях привлечения молодых специалистов, преодоления дефицита педагогических и иных кадров в муниципальных образовательных организациях в Республике Марий Эл, Стороны рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования при заключении территориальных отраслевых соглашений принять дополнительные меры по социальной поддержке педагогических и других работников образовательных организаций, среди них:

8.7.1. Рассмотреть возможность установления в муниципалитетах льготного приема детей работников муниципальных образовательных организаций в общеобразовательные, дошкольные образовательные организации.

8.7.2. Снижать размер родительской платы работникам дошкольных образовательных организаций за присмотр и уход за детьми в дошкольных образовательных организациях, в соответствии с пунктом 2 статьи 65 Федерального закона от 29 декабря 2021 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.7.3. Разрабатывать и принимать дополнительные меры по:

8.7.3.1. Установлению доплаты:

- за работу в классах сверх нормативной наполняемости, в две смены в школах;
- за работу в условиях повышенной нагрузки в детских дошкольных учреждениях, учреждениях дополнительного образования;
- для работников, регулярно повышающих квалификацию, получающим дополнительное образование по профилю, а также по направлению педагогической деятельности;

8.7.3.2. Установлению для работников муниципальных образовательных организаций компенсации расходов за проезд до места работы и обратно, в первую очередь для молодых специалистов и вспомогательного персонала;

8.7.3.3. Введению, совместно с работодателями на основе коллективных договоров, частичной компенсации стоимости горячего питания работников, в первую очередь, из числа молодых специалистов и вспомогательного персонала в период трудовой деятельности;

8.7.3.4. Возмещению работникам организаций, работающим и проживающим не по месту жительства, расходов по найму или аренде жилья.

8.8. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда Российской Федерации, для индивидуального

(персонифицированного) учета, по мере их представления перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

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

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

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

8.10. Профсоюз:

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

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

8.11. Педагогические работники организаций привлекаются по решению Министерства к участию в подготовке и проведении ГИА в порядке, установленном статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹⁰.

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

¹⁰ 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»

аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Республики Марий Эл» (далее – Положение о ГИА).

8.11..2. Участие педагогических работников в проведении тренировочных мероприятий, целью которых является оценка качества подготовки выпускников общеобразовательных организаций к прохождению ГИА, не входит в их непосредственные должностные обязанности и может осуществляться с их письменного согласия на условиях дополнительной оплаты в порядке и размерах, установленных Положением о ГИА.

8.12. Стороны пришли к соглашению продолжить работу по проведению ежегодной индексации размера компенсации педагогическим работникам организаций за работу по подготовке и проведению ГИА.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодых специалистов.

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

9.2. Стороны исходят из того, что молодым специалистом (педагогическим работником) (далее – молодой специалист) признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных Сил России, перехода молодого специалиста в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл).

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

9.3. Стороны рекомендуют при установлении молодому специалисту учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), выплачивать указанному специалисту по

согласованию с ВОППО в пределах утверждённого фонда оплаты труда заработную плату в размере должностного оклада при условии догрузки молодого специалиста до установленной нормы часов другой педагогической работой.

9.4. Профсоюз совместно с Отделом образования и Работодателями содействуют:

активной работе районного совета молодых педагогов и Совета наставников;

установлению грантов для молодых педагогов в районных 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.

9.5. 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.

9.6. Стороны рекомендуют Работодателям:

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

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;

предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

оформлять договоренности между представителями обучающихся в 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;

9.6.1. 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.

9.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

а) проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

б) содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;

г) обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;

д) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добившихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций

е) обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

ж) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

з) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся из числа молодежи с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;

и) вручение стипендий Региональной организации Профсоюза председателям территориальных объединений молодых педагогов за лучшую организацию работы с молодыми педагогами.

9.8. Отдел образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров и территориальных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в соответствии с коллективным договором и другим нормативным актом.

в) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование

по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

9.9. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- а) поддержки работников из числа молодежи;
- б) обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- в) реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих ВОППО определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Общероссийского Профсоюза образования и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

10.2. Стороны подтверждают, что работодатели обязаны:

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

10.2.2. Предоставлять ВОППО бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет, и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, что закрепляется в коллективных договорах и территориальных соглашениях.

10.2.3. Предоставлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам заработной платы,

условий и охраны труда, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-экономическим вопросам.

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

10.2.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на расчетные счета соответствующих организаций Профсоюза в размерах и порядке, установленном Уставом Общероссийского Профсоюза образования, решениями комитета Региональной организации Общероссийского Профсоюза образования в Республике Марий Эл, коллективным договором и не допускать задержки их перечисления.

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

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

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

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

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

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

10.2.7. Включать представителей ВОППО в состав соответствующих коллегияльных органов организации.

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

10.3. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, оказывать содействие в работе территориальным организациям 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 отраслевых соглашениях.

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

10.4.1. Уполномоченные по охране труда, представители организаций Профсоюза, 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, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

10.6. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Общероссийского Профсоюза образования: съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

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

10.7.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их 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 Профсоюз образования сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Общероссийского Профсоюза образования.

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

10.8. Стороны рекомендуют:

учитывать значимость работы на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа для деятельности организации (организация мероприятий или работы по повышению и качества труда, в т.ч. охраны труда, оздоровления и отдыха, досуга, помощи в трудной жизненной ситуации и прочее) и принимать во внимание при поощрении работников;

работодателям предусматривать за счет средств организации установление работникам, избранным председателями ППО, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, выплату в размере 20 - 50% от оклада (должностного оклада) - для председателей, в размере 20 - 30% от оклада (должностного оклада) - для уполномоченных по охране труда. Конкретные размеры данной выплаты определяются в Положении об оплате труда и (или) закрепляются в коллективном договоре.

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

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

10.11. Стороны рекомендуют включать представителей выборных профсоюзных органов в состав общественных советов, аттестационных комиссий, тарификационных комиссий, комиссий по проверке готовности организаций к началу учебного года.

XI. Охрана труда и здоровья

11.1. В соответствии с разделом X ТК РФ Стороны:

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

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

11.1.3. Разрабатывают предложения в республиканские комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, социальной защите работников отрасли образования.

11.1.4. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, расследованием несчастных случаев на производстве, учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

11.1.5. Осуществляют методическое обеспечение деятельности служб охраны труда органов управления образования и организаций, разработку нормативных правовых актов по охране труда.

11.1.6. Ежегодно рассматривают на совместном заседании на заседании Отраслевой комиссии состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, выполнение программ по охране труда работников отрасли, результаты проведенных комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда, с целью принятия мер по улучшению условий труда, снижению травматизма и заболеваемости.

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

11.1.8. Контролируют деятельность организаций, координируют деятельность органов управления образования в области охраны труда.

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

11.1.10. Принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного Дня охраны труда, выставок по охране труда.

11.1.11. Содействуют выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выданных работодателям, руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

11.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями:

а) статей 108 и 214 ТК РФ;

б) 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»;

в) приказов:

Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (Приложения № 8, № 9 № 10);

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

Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного 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»;

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

11.2.1. Рекомендуют 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 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

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

11.3. Отдел образования:

11.3.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в организациях.

11.3.2. В рамках компетенции участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организациях. Согласовывает сроки проведения специальной оценки условий труда для организаций.

11.3.3. Разрабатывает в пределах полномочий региональные нормативные правовые акты по охране труда, осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и подведомственных организаций.

11.3.4. Обеспечивает включение затрат на мероприятия по охране труда, предусмотренные ТК РФ, при расчете нормативов финансового обеспечения государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного образования.

11.3.5. Обеспечивает функционирование службы охраны труда в структуре отдела образования. Осуществляет контроль за расчетом численности работников службы охраны труда (специалистов по охране труда) в установленном законодательством порядке.

Организует проведение мониторинга создания службы охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях.

11.3.6. Организует обучение по охране труда, проверку знания требований охраны труда руководителей и специалистов организаций в установленном законодательством порядке.

11.3.7. Обеспечивает проведение ежегодного мониторинга несчастных случаев на производстве, условий и охраны труда в муниципальных организациях, осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательных программ с последующим рассмотрением материалов на Отраслевой комиссии с целью принятия мер по улучшению условий труда и повышению безопасности образовательного процесса.

Разрабатывает программу мероприятий по устранению причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися.

11.3.8. Ежегодно (в течение первого квартала) информирует Профсоюз о состоянии охраны труда в отрасли и причинах производственного травматизма в истекшем году, о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, молоко или другие равноценные пищевые продукты, на проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на повышенную оплату труда за работу во вредных условиях труда (приложения № 7-9).

11.3.9. При разработке проекта бюджета на соответствующий год предусматривает затраты подведомственных организаций на мероприятия по охране труда: проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, профессиональной подготовки и аттестации, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации (либо исходя из расчета 1 МРОТ на одного работника в год).

Организует проведение мониторинга финансирования мероприятий по охране труда учредителями образовательных организаций – администрациями муниципалитетов.

11.3.10. Стимулирует деятельность работодателей, направленную на возврат части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Рекомендует муниципальным органам управления образования осуществлять контроль за использованием организациями денежных средств из Социального фонда России на мероприятия по охране труда.

11.3.11. Организует проведение технической экспертизы зданий и сооружений подведомственных организаций в целях определения возможности безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

11.3.12. Приостанавливает деятельность подведомственных организаций в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

11.3.13. Предусматривает включение (рекомендует руководителям муниципальных органов управления образования включать) главного технического инспектора труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

11.4. Отдел образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями трудового законодательства обеспечивают:

11.4.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

11.4.2. Создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда.

11.4.3. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

Определение в коллективном договоре конкретного размера денежных средств на указанные цели и уточнение размера денежных средств в плане ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней и (или) соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

11.4.4. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

11.4.5. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ.

11.4.6. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников, обучение санминимуму, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

11.4.7. Организацию проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников в установленном законодательством порядке.

11.4.8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

11.4.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с типовыми нормами.

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

11.4.10. Режим труда и отдыха, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

Возможность организации питания, постов оказания первой помощи и санитарно-бытового обслуживания работников, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации, проводимой на территории организации.

11.4.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Работодатели информируют Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл, Профсоюз, территориальную (первичную) организацию Профсоюза об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в организации Профсоюза о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

11.4.12. Выполнение обязанностей по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников за период выполнения ими трудовой функции дистанционно, предусмотрены главой 49.1 ТК РФ.

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

расследуют любое повреждение здоровья работника, осуществляющего трудовую функцию дистанционно, повлекшее временную или стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, в соответствии с главой 36.1 ТК РФ, в порядке, установленном Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. № 223н;

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

11.4.13. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

11.4.14. Беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в муниципальных образовательных организациях, расследования

несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

Рассмотрение в установленные сроки представлений (требований) технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

11.4.15. Взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организаций. Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений организаций.

11.4.16. Создание условий для осуществления уполномоченными по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

11.5. Профсоюз:

11.5.1. Принимает участие в подготовке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда.

11.5.2. Содействует избранию уполномоченных по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации. Осуществляет контроль за прохождением уполномоченными по охране труда Профсоюза обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

11.5.3. Осуществляет профсоюзный аудит системы управления охраной труда, оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда, условий и охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

11.5.4. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда, в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

11.5.5. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

11.5.6. Взаимодействует с органами исполнительной власти Республики Марий Эл, муниципальными органами управления образованием, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса.

11.5.7. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

11.5.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

11.5.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций.

11.5.10. Принимает участие в лице своих представителей, в расследовании тяжелых несчастных случаев на производстве, смертельных несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками организаций, а также в составе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года и комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

11.5.11. Повышает мотивацию уполномоченного по охране труда Профсоюза, используя материальные и моральные методы стимулирования.

11.5.12. Принимает участие в организации проведения Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

11.6. Стороны рекомендуют работодателям:

11.6.1. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда в организациях, обеспечивать условия работы комитетов (комиссий) по охране труда.

11.6.2. Повышать мотивацию уполномоченных по охране труда, используя материальные и моральные методы стимулирования, форма, размер и порядок предоставления которых определяются коллективным договором.

11.6.3. Предусматривать в коллективных договорах выплату: единовременной денежной компенсации семье работника, смерть которого наступила в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях, определяемых совместно с первичной профсоюзной организацией;

ХII. Контроль за выполнением Соглашения

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

12.2. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения (Приложение № 11). Количество членов и персональный состав Отраслевой комиссии определяются совместным решением Сторон (Приложение № 12).

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

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

12.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются отраслевой комиссией в 15-дневный срок.

12.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

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

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

12.9. 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 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».
6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
8. Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
12. Закон Республики Марий Эл от 1 августа 2013 г. № 29-З «Об образовании в Республике Марий Эл».

13. 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».

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».

15. 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».

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

**Примерные направления
деятельности педагогических работников для разработки показателей
эффективности деятельности педагогических работников организаций**

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

	Направления деятельности педагогических работников	Дошколь- ноеобразова- ние	Общее образова- ние	Дополни- тельноеоб- разова-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

	Направления деятельности педагогических работников	Дошколь-ноеобразова-ние	Общее образова-ние	Дополни-тельноеоб разова-ние
8.	Участие в коллективных педагогических проектах	X	X	X
9.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	X	X	X
10.	Сохранение здоровья обучающихся	X	X	X
11.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	X	X	X
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, музея и пр.)	X	X	X
13.	Информационная открытость	X	X	X
14.	Уровень коммуникативной культуры при взаимодействии с участниками образовательных отношений	X	X	X

ПЕРЕЧЕНЬ

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

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

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

42. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
43. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).
44. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2 - 4-го классов опасности.
45. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.
46. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии.
47. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.
48. Вывозка древесины на лесозаготовке.
49. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
50. Работа с эпоксидной смолой.
51. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.
52. Сверление пневмоинструментом.
53. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2 - 4-го классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.
54. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
55. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
56. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
57. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.
58. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
59. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

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

От Отдела образования:

Куликова Елена Владимировна	Руководитель отдела образования администрации Волжского муниципального района
Матвеева Галина Викторовна	Заместитель руководителя отдела образования администрации Волжского муниципального района
Селимов Сергей Алиевич	Юристконсульт отдела образования администрации Волжского муниципального района

От работников:

Ионова Ольга Геннадьевна	Председатель Волжской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ; Заведующая МДОУ №2 «Рябинка»
Ахматынова Татьяна Геннадьевна	
Сидорова Ольга Валяевна	Педагог – психолог МОУ «Большепаратская СОШ»

От объединения работодателей:

Янцитов Виталий Александрович	Директор МОУ «Обширская ООШ»
Ефимова Надежда Анатольевна	Директор МОУ «Мамасевская СОШ»
Измайлова Юлия Алексеевна	Заведующая МДОУ Детский сад №6 «Сказка»

