

Содержание	Стр.
1. Общие положения	3-4
2. Обязательства сторон в области экономики, развития социального партнёрства и управления образованием	4-6
3. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха	6-11
4. Оплата и нормирование труда	1-16
5. Кадровая политика. Содействие занятости работников	16-17
6. Социальные гарантии, льготы, компенсации	18-21
7. Охрана труда	22-23
8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	24-25
9. Заключительные положения	26
Приложение № 1. Состав комиссии по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения.	27
Приложение № 2. Положение о Комиссии по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения.	28-30
Приложение № 3. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск»	31-59
Приложение № 4 Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда.	60-63
Приложение № 5 Порядок учёта мотивированного мнения ВОППО при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	64
Приложение № 6 Порядок учёта мотивированного мнения ВОППО при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.	65

Условные обозначения, применяемые в тексте настоящего Соглашения

Отдел образования - Муниципальное учреждение «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск»

Козьмодемьянская территориальная организация профсоюза - Козьмодемьянская территориальная организация профсоюза работников народного образования и науки

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

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации

КД - коллективный договор

ТД - трудовой договор

ПВТР - Правила внутреннего трудового распорядка

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

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

ЛНА - локальный нормативный акт

ВОППО - выборный орган первичной профсоюзной организации

Соглашение
между МУ «Отдел образования администрации городского округа
«Город Козьмодемьянск», Козьмодемьянской территориальной
Профсоюзной организацией работников образования и науки и Советом
работодателей муниципальных образовательных организаций
городского округа «Город Козьмодемьянск»
на 2016-2018 гг..

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее - МОУ), подведомственных отделу образования города Козьмодемьянска.

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

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

1.4. **Сторонами Соглашения являются:**

- Козьмодемьянская территориальная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Козьмодемьянская организация Профсоюза) в лице председателя Ступиной Елены Александровны - **от имени работников;**
- муниципальное учреждение «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» – в лице руководителя Пономаревой Ирины Геннадьевны - **от имени работодателей.**
- Объединение работодателей муниципальных образовательных организаций

1.5. **Действие Соглашения распространяется:**

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

1.6. Настоящее Соглашение заключено на 3 года и вступает в силу с 1 февраля 2016 года. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

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

1.8. Стороны согласились в том, что:

- Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации, их выборные органы в соответствии с Уставом Профсоюза выступают в качестве полномочных представителей работников (наравне с другими представителями, избираемыми работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации) при разработке и заключении КД, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а именно: оплаты труда, норм и охраны труда, занятости, найма и увольнения, аттестации, а также по другим вопросам социальной защиты работников;
- нормы КД, а также иных локальных нормативных актов (далее - ЛНА), ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, а также ЛНА, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников (профкома), не подлежат применению (приложение № 6).

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

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

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

Порядок принятия решений Комиссией определяется положением о Комиссии.

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

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

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

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

Стороны принимают на себя обязательства

Добиваться:

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

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

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

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

Обеспечивать:

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

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

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

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

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

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

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

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

- динамики изменений средней заработной платы всех профессиональных квалификационных групп и уровней работников в разрезе учреждений;
- соблюдения сроков выплаты заработной платы, включая все виды стимулирующих и компенсационных выплат, установленных системой оплаты труда либо нормативно-правовыми актами муниципального или регионального органа власти;
- динамики обеспеченности учреждений профильными специалистами;
- производственного травматизма;
- полноты и своевременности возмещения расходов, связанных с оказанием социальной поддержки специалистам села по жилищно-коммунальным услугам.

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

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

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

Отдел образования, работодатели:

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

2.16. Учитывают мнение выборных органов Козьмодемьянской территориальной организацией Профсоюза, первичных профсоюзных организаций и привлекают их к участию:

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

Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза через своих представителей:

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

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

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

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

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

3. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

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

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

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

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

Заключение срочного ТД допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными

законами. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ или иными федеральными законами, срочный ТД может заключаться по соглашению сторон ТД без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Срок действия ТД с руководителями МОУ определяется соглашением сторон ТД.

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

Особенности работы по совместительству педагогических работников, помимо ТК РФ, регламентируются постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В целях упорядочения рабочего времени работников стороны настоящего Соглашения договорились руководствоваться Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» (приложение № 3).

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

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

Предельная продолжительность рабочего времени в неделю или суммарно в месяц для выполнения вышеперечисленной дополнительной работы учителями, воспитателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования регламентируется ПВТР, КД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с участием и с учётом мотивированного мнения ВОППО в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

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

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

- места для отдыха и питания работников;

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

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

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

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

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

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

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

3.19. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Конкретный перечень работ, должностей и профессий, продолжительность дополнительных отпусков определяются КД, ТД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

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

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

3.28. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия его предоставления определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

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

4. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Системы оплаты труда работников МОУ устанавливаются КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления городского округа «Город Козьмодемьянск», настоящего Соглашения (приложение № 3).

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

- 4.2.1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 4.2.2 Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 4.2.3 создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;
- 4.2.4 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 4.2.5 достигнутого уровня оплаты труда;
- 4.2.6 повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4.2.7 выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4.2.8 фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- 4.2.9 мнения соответствующего выборного органа профсоюзной организации;
- 4.2.10 порядка аттестации педагогических и руководящих кадров, установленного на территории РМЭ и городского округа «Город Козьмодемьянск»;
- 4.2.11 типовых норм труда, установленных для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад), нормы продолжительности

рабочего времени для каждой профессиональной группы работников, установленные российским законодательством;

4.2.12 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, принимаемых ежегодно Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, а также аналогичными отраслевыми комиссиями.

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

Заработная плата работников МОУ (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), установленная при введении новых систем оплаты труда и их изменении, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до их введения и изменения, при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

4.4.1. опираться на положения, утверждённые органами государственной власти РМЭ и местного самоуправления, настоящее Соглашение;

4.4.2. указывать конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников, отнесённым к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

4.4.3. применять виды выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов таких выплат, утверждаемых законодательными и нормативными правовыми актами органов государственной власти РМЭ и местного самоуправления, настоящим Соглашением;

4.4.4. для стимулирования работников определить с учётом мнения ВОППО перечень формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых количественными и качественными показателями;

4.4.5. определить условия и размеры выплат:

- компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда;
- стимулирующего характера по результатам труда (итогам работы) для всех категорий работников МОУ;
- стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за наличие отраслевых и государственных наград, знаков отличия, других выплат в соответствии с перечнем и размерами, принятыми с учётом мнения ВОППО и настоящего Соглашения;

4.4.6. вносить письменные изменения в ТД в форме дополнительных соглашений в случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при переходе на новую систему оплаты труда;

4.4.7. утвердить штатное расписание, включающее в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного МОУ, исходя из целесообразности, объёма и качества образовательных услуг, а также из установленного учредителем соотношения основного и сопутствующего персонала;

4.4.8. при введении новых штатных должностей (профессий) не допускать снижения уровня оплаты труда основных работников (включая стимулирующие и компенсационные выплаты), учитывать мнение представительного органа работников.

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

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

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

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

4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

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

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

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

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

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

Особенности установления заработной платы (тарификации) учителей, работающих по индивидуальной программе с больными или содержащимися в Центре временной изоляции детьми, определяются положением об оплате труда МОУ в соответствии с настоящим Соглашением (приложение № 3).

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

Условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителям определяются нормативным правовым актом управления образования на основе формализованных критериев достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Условия и порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителей и главным бухгалтерам определяются КД, иным ЛНА МОУ, принятым с учётом мнения ВОППО.

4.11. В МОУ применяются следующие виды выплат компенсационного характера:

- повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД;
- повышенная оплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов; (но не ниже 35% тарификационной ставки (части оклада должностного оклада рассчитанной за час работы))
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

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

за первую половину рабочего месяца:

- для работников общеобразовательных учреждений - **22 числа** текущего месяца;
- для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования, иных учреждений - **22 числа** текущего месяца;

за вторую половину рабочего месяца:

- для работников общеобразовательных учреждений - **7 числа** следующего за отчётным периодом месяца;
- для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования, иных учреждений - **7 числа** следующего за отчётным периодом месяца.

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

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

Отдел образования, работодатели обязуются:

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

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

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

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

Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза обязуется:

4.26. Осуществлять контроль соблюдения представителями работодателя действующего законодательства об оплате труда в соответствии с планом мероприятий по реализации настоящего Соглашения и Положением Козьмодемьянской территориальной организацией Профсоюза.

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

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

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

4.30 Устанавливать повышенную оплату труда за работу в вечернее время педагогическим работникам в размере до 20 % за каждый час работы с 18-00 до 22 - 00 часов.

5. Кадровая политика. Содействие занятости работников

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

5.6. Взаимодействовать с государственным органом управления образованием в Республике Марий Эл (Министерством) по совершенствованию системы аттестации педагогических и руководящих кадров, соблюдению принципов коллегиальности, гласности, объективности при проведении процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и заявленной квалификационной категории.

5.7. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, уведомления в письменной форме городской

организации Профсоюза и ВОППО с указанием причин, количества работников, которые могут быть уволены, и мероприятий по их трудоустройству.

5.8. Определить следующие критерии массового увольнения работников:

5.8.1. Ликвидация учреждения независимо от численности работников.

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

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

Отдел образования, работодатели обязуются:

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

5.10. Содействовать обеспечению занятости работников, а именно:

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

Отдел образования, работодатели, Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза, ВОППО договорились:

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

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

5.12. В период массового увольнения работников принимать меры по их трудоустройству на имеющиеся вакансии в других учреждениях, подведомственных Управлению образования, а также на рабочие места, занимаемыми временными работниками, совместителями. Организовывать для них бесплатную консультацию органов службы занятости по выбору трудоустройства, возможности профессионального обучения. По соглашению с органами службы занятости использовать возможность досрочного (до двух лет) выхода увольняемых работников на пенсию.

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

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

Во всех случаях увольнения работников - членов профсоюза в результате сокращения численности или штата работников соблюдать процедуру учёта мотивированного мнения ВОППО, предусмотренную статьёй 373 ТК РФ (приложение № 6).

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

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

5.15.1. Соответствие полученной в сфере основного либо дополнительного профессионального образования специальности профилю работы (занимаемой должности).

5.15.2. Уровень профессионального образования (высшее или среднее; учёная степень).

5.15.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.

5.15.4. Динамика уровня обученности учеников (воспитанников).

5.15.5. Личные профессиональные достижения работника.

5.15.6. Наличие отраслевых и государственных наград, почётных званий, знаков отличия.

5.15.7. Дополнительное образование (специализация), влияющее на качество образовательной услуги по занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению работодателя.

5.15.8. Непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности (регулярность, не реже одного раза в пять лет, переподготовки по профилю трудовой функции).

Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

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

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

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

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

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

6.4. В случае направления работника в командировку, в том числе на подготовку и дополнительное профессиональное образование, за ним сохраняется место работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки, в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Республики Марий Эл.

6.5. Работодатели выплачивают:

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

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

6.6. Педагогические работники, методисты органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, постоянно проживающие в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и пенсионеры, ранее осуществляющие педагогическую деятельность в сельской местности, поселках городского типа, пользуются мерами социальной поддержки по коммунальным услугам и другим льготам, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

- проработавших менее двух лет в данном МОУ, в том числе выпускников высших и средних образовательных учреждений профессионального образования, поступивших на работу в МОУ впервые;
- в период действия присвоенной по итогам аттестации квалификационной категории, в том числе второй категории;

- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (аттестация таких работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков);
- в других случаях, определённых региональным Соглашением;

6.8.4. применению иных (особых) условий аттестации, определённых региональным отраслевым Соглашением Министерства образования и науки Республики Марий Эл и Марийской республиканской организации Общероссийского

Профсоюза образования для педагогических и руководящих работников, в том числе:

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

Стороны рекомендуют работодателям:

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

- оказывать материальную помощь, в том числе работникам, выходящим на трудовую пенсию по старости (возрасту);
- оплачивать курсовую подготовку (переподготовку) по направлению работодателя, в том числе проезд и проживание;
- выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования после окончания учебного заведения (при наличии высшего или среднего профессионального образования) при поступлении впервые на работу в городские МОУ;
- удешевлять стоимость питания, оздоровительных услуг (посещение бассейнов, тренажёрных залов, стадионов, катков), путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, иных услуг по оздоровлению, восстановлению и коррекции здоровья работников в рамках программы «Здоровье нации», получаемых работниками по их инициативе или инициативе работодателя;
- оборудовать и содержать комнату отдыха и психологической разгрузки, помещение для приёма пищи работников в рабочее время.

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

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

Стороны обязуются:

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

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

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

- 6.12. Создавать условия для проведения массовых мероприятий с работниками и их детьми. Конкретный перечень совместных мероприятий согласовывать на начало календарного года. Смету расходов (долю денежных или иных материальных затрат), организационных обязательств сторон настоящего Соглашения утверждать непосредственно перед мероприятием.
- 6.13. Обеспечивать детей работников вне очереди местами в дошкольных образовательных учреждениях.

Отдел образования, работодатели обязуются:

- 6.14. Организовывать и оплачивать предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), профилактические прививки по Национальному календарю профилактических прививок и календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям, профессионально-гигиеническое обучение и аттестацию работников, личные медицинские книжки.
- 6.15. На время плановых (периодических) медицинских осмотров (обследований) в случае проведения их в рабочее время сохранять за работниками среднюю заработную плату по месту основной работы.
- 6.16. Пособие по временной нетрудоспособности исчислять за весь период нетрудоспособности в порядке и размерах, установленных действующим законодательством о социальном страховании граждан РФ.
- 6.17. Одному из родителей (законных представителей) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата дополнительных выходных дней производится в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством.
- 6.18. Представлять органам Пенсионного фонда РФ в установленные сроки сведения о застрахованных лицах, определённые федеральным законодательством. Информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта.
- 6.19. Создавать санитарно-бытовые условия работников в период исполнения ими трудовых обязанностей, в том числе организацию горячего питания не реже одного раза за смену (рабочий день) продолжительностью 4 и более часов.

Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза обязуется через ВОППО:

- 6.20. Осуществлять контроль рационального и целевого расходования средств, выделяемых из бюджетов всех уровней на социальное страхование, медицинское обслуживание и оздоровление работников, их детей, для чего:
- делегировать представителей Профсоюза в комиссии по социальному страхованию, по распределению путёвок
 - вести учёт очередности и обеспечения работников санаторно-курортными путёвками и путёвками в загородные детские оздоровительные лагеря;
 - проверять правильность назначения и своевременность выплаты пособия по временной нетрудоспособности;
 - взаимодействовать с медицинскими учреждениями по качественному проведению периодических медицинских осмотров (обследований)
- 6.20. Контролировать своевременность и полноту перечислений работодателями страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, соблюдения работодателями российского законодательства о льготах и гарантиях работникам отрасли. Организовать по договору с управлением Пенсионного фонда по городу Козьмодемьянску работу консультативного пункта (не реже одного раза в квартал на базе терркома Профсоюза) по разъяснению пенсионного законодательства работникам МОУ.
- 6.21. Выделять средства на правовое просвещение профсоюзного актива, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками и их детьми, на поощрение победителей конкурсов профессионального мастерства и иных конкурсов. Поощрение членов Профсоюза и их детей - победителей и призёров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза, осуществлять за счёт средств Профсоюза. Перечень мероприятий, направления и размер вышеназванных и иных выплат определяются постановлением городского комитета Профсоюза в соответствии с планом работы и сметой расходов на каждый календарный год согласно Положению городской организации Профсоюза.

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

7. Охрана труда

Стороны берут на себя обязательства:

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

7.2. Обеспечивать контроль выполнения работодателями:

7.2.1 ТК РФ, федеральных и региональных законов, нормативных правовых документов об охране труда органов государственной и муниципальной власти;

7.2.2 своевременной разработки и утверждения инструкций по охране труда на каждое рабочее место и должность (профессию) с учетом мотивированного мнения ВОППО;

7.2.3 соблюдения норм и правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (приложения № 4);

7.2.4 мероприятий по организации обучения и проверки знаний охраны труда работников в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденных постановлением № 1 Минтруда России и № 29 Минобразования России 13 января 2003 г.;

7.2.5 создания на паритетных началах из представителей работодателя и ВОППО комиссии по охране труда, организации её регулярной работы в МОУ;

7.2.6 своевременной, за счет работодателя, организации обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

7.2.7 проведения в установленные сроки расследования несчастных случаев на производстве и ведения их учета;

7.2.8 денежные компенсации за работу в неблагоприятных условиях предусматриваются согласно проведенной специальной оценки условий труда ;

7.3. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами.

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

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

7.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с разделом ХТК РФ:

7.5.1. на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок;

7.5.2.при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности;

7.5.3.если представление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в размере средней заработной платы;

7.5.4.если работодатель не обеспечивает работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, то он не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Оплата возникшего по этой причине простоя производится в размере средней заработной платы;

7.5.6.отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных ТД, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Отдел образования принимает на себя обязательства:

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

7.7. Оказание методической помощи по обучению и проверке знаний по охране труда руководителей учреждений, согласовывать сроки проведения специальной оценки условий труда .

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

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

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

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

Отдел образования, совет работодателей, Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза договорились:

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

7.13. Обеспечивать проведение административного и общественного контроля охраны труда (приложение № 4), приемки учреждений к новому учебному году в соответствии с требованиями охраны труда и техники безопасности. Не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях коллегии управления образования и президиума городской организации Профсоюза состояние охраны труда и производственного травматизма.

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

Козьмодемьянская территориальная организация Профсоюза обязуется:

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

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

работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, руководить их деятельностью.

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

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

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

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

Стороны подтверждают, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

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

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

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

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

Определить следующий механизм удержания и перечисления профсоюзных взносов:

8.6.1. Работник встаёт на учёт в первичную профсоюзную организацию и пишет заявление на имя работодателя об удержании членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы и перечислении на расчётный счёт городской организации Профсоюза.

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

8.6.3. Ежегодно, до 25 сентября, в порядке, определённом подпунктом 8.6.2. настоящего Соглашения, подаются полные (с учётом постановления на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) списки членов Профсоюза по

состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт в первичные организации в предыдущем месяце.

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

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

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

8.8. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации»

8.9. Перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся (заместителя руководителя) выборных профсоюзных органов допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа (за исключением увольнения руководителей (заместителей руководителя) выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.9.1. Изменение существенных условий трудового договора работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Заключительные положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.8. Стороны вступают в переговоры по заключению территориального отраслевого Соглашения на новый срок не позднее 1 марта 2017 года. Любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров, о чём направляет письменное уведомление другой стороне социального партнёрства.

Комиссия

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

От работодателей:

1. **Пономарева И.Г** - руководитель МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск»;
2. **Суетенкова Н.В.** - заместитель руководителя МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» ;
3. **Мартьянова О.М.** - начальника кабинета методического обеспечения МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск»;
4. **Алтынова Н.С.** - главный бухгалтер МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» ;

5. **Глунцова Л.С.** - инженер по охране труда МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» ;

От работников:

1. **Ступина Е.А.** – председатель Козьмодемьянской территориальной организации Профсоюза;
2. **Гичкина С.С** – воспитатель МДОУ детский сад № 4 «Теремок» города Козьмодемьянска
3. **Тойватрова Е.Г.** – заместитель директора по воспитательной работе МОУ «Лицей г.Козьмодемьянска»
4. **Мешкова И.В.**– главный специалист-методист МУ «Отдел образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск»

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

I. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования, созданным сторонами, заключившими настоящее Соглашение.

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

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

Число членов Комиссии от каждой из сторон Соглашения - 5 человек.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- осуществление контроля выполнения настоящего Соглашения, содействие устранению выявленных нарушений настоящего Соглашения, КД действующему законодательству о труде;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении КД МОУ;

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

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать от управления образования, от представителей работодателя, первичных профсоюзных организаций информацию о заключенных КД в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных организаций по выполнению заключенных КД, соблюдению трудового законодательства;
- получать из управления образования информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения;
- осуществлять контроль выполнения своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации настоящего Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Для организации работы устанавливается следующий регламент Комиссии.

Комиссия:

- проводит заседания не реже одного раза в квартал;
- составляет план работы по реализации Соглашения на каждый календарный год; организует выполнение плана;
- готовит и организует публичный отчет о ходе выполнения Соглашения за прошедший год в январе-феврале каждого года в присутствии всех руководителей образовательных учреждений и первичных организаций;
- обеспечивает доступность отчёта для работников отрасли на электронном носителе: размещает на сайтах управления образования и горкома Профсоюза;
- приступает к подготовке проекта Соглашения на новый срок не позднее двух месяцев до окончания срока его действия; по поручению сопредседателей члены Комиссии готовят проект документа;
- информирует работников и работодателей о сроках работы над проектом Соглашения; принимает и рассматривает предложения в Соглашение от работников и работодателей;
- принимает Соглашение и поручает его подписание представителям сторон - начальнику управления образования и председателю городской организации Профсоюза;
- подписанию подлежат только согласованные условия Соглашения;
- при необходимости либо по инициативе одной из сторон рассматривает, принимает поправки, изменения и дополнения в действующее Соглашение;

- поручает управлению образования провести регистрацию принятых документов в органах по труду в установленном законом порядке;
- в своей работе взаимодействует с органами власти местного самоуправления, с отделами и должностными лицами управления образования, представителями работодателей, выборными органами первичных и городской профсоюзной организации;
- принимает и рассматривает жалобы, даёт разъяснения по вопросам настоящего Соглашения; принимает меры к предупреждению либо, в случае возникновения, к урегулированию разногласий, трудовых споров между работниками и работодателями по их заявлениям.

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

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

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

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

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

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

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

4.6. Права и обязанности члена Комиссии.

Член Комиссии имеет право:

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

Член Комиссии обязан:

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

V. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение № 3

к Соглашению на 2016 – 2018 годы
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению администрации муниципального
образования «Городской округ «Город
Козьмодемьянск»
от 10 августа 2012 г. № 411

П О Л О Ж Е Н И Е

о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск»

I. Общие положения

1. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» (далее - учреждения).

Действие настоящего Положения распространяется на казенные организаций.

Бюджетные и автономные организаций вправе применять настоящее Положение для установления оплаты труда своих работников.

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников организаций;

минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, 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 руководителей организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

3. Системы оплаты труда в организациях устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в организациях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда автономной и бюджетной организации формируется организацией самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников организации состоит из базовой и стимулирующей частей.

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

10. Размер заработной платы работников организаций состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника организации, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных, стимулирующих, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	вожатый	3 300
	помощник воспитателя	
	секретарь учебной части	

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	дежурный по режиму младший воспитатель	3 400
2	диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	3 500

12.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	инструктор по труду инструктор по физической культуре музыкальный руководитель старший вожатый	3 900
2	инструктор-методист концертмейстер педагог дополнительного образования педагог организатор социальный педагог тренер-преподаватель	4 300
3	воспитатель мастер производственного обучения методист педагог-психолог старший инструктор-методист старший педагог дополнительного образования старший тренер-преподаватель	4 500
4	педагог-библиотекарь преподаватель* преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности руководитель физического воспитания	4 700

старший воспитатель
старший методист
тьютор**
учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед (логопед)

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

12.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	6 200
2	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6 400

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко второму квалификационному уровню.

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

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

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

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее профессиональное образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

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

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

13.1.2. наличия квалификационной категории:

вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4;

13.2. по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1. уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

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

Разряд Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	2 800
2 разряд	3 000
3 разряд	3 100
4 разряд	3 300
5 разряд	3 500
6 разряд	3 700
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	4 200

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

15.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	делопроизводитель; кассир; комендант; машинистка;	3 100

секретарь;
 секретарь-машинистка;
 статистик;
 экспедитор и другие должности, отнесенные к
 квалификационному уровню

2 должности служащих первого
 квалификационного уровня, по которым может
 устанавливаться производное должностное
 наименование «старший» 3 300

15.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; художник и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню;	3 600
2	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством и другие; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория;	3 800
3	заведующий производством (шеф-повар); заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела и другие; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4 000
4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное	4 200

наименование «ведущий»

5 начальник (заведующий) мастерской и другие. 4 600

15.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по надзору за строительством; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; юрисконсульт и другие	4 400
2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория;	4 600
3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория;	4 800
4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»;	5 000
5	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5 200

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

16.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад,
------------------	--	----------------

уровни		рублей
1	инструктор по лечебной физкультуре и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	4 000
2	медицинская сестра диетическая и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	4 200
3	медицинская сестра медицинская сестра по физиотерапии медицинская сестра по массажу и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	4 300
4	фельдшер зубной врач и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	4 400
5	старшая медицинская сестра и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	4 500

16.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	врачи-специалисты	5 600

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

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

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

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
аккомпаниатор, культурорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	3 900

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

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
библиотекарь и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	4 600

18.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
режиссер-постановщик режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер и другие	4 800

19. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к должностям работников печатных средств массовой информации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н:

19.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	редактор и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	5 000
3	заведующий отделом по основным направлениям деятельности и другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	6 000

20. С учетом специфики работы в отдельных организациях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 - 19 настоящего Положения:

20.1. специалистам и руководителям структурных подразделений за работу в организациях, расположенных в сельской местности, - 1,25;

20.2. за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах (группах), - 1,15;

20.3. за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении:

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам - 1,15;

20.4. за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением:

медицинским работникам - 1,3;

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

другим работникам - 1,15;

20.5. за работу в общеобразовательных школах-интернатах - 1,15;

20.6. за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 1,2;

20.7. педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений лицеев, колледжей, гимназий - 1,15;

20.8. педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных организациях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2;

20.9. специалистам образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, - 1,2;

20.10. педагогическим работникам образовательных организаций за обучение лиц, отбывающих уголовные наказания в виде лишения свободы в учреждениях уголовно-исправительной системы, - 1,3.

20.11. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных организаций (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения; учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях с углубленным изучением иностранного языка - 1,15.

21. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 20 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 20 настоящего Положения с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

22. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

24. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

Работникам организаций в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за особо тяжелые и особо вредные условия труда.

Руководители организаций проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

25. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

25.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется организацией в локальном нормативном акте.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

25.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались

длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения представительного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

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

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

25.4. Работникам организаций, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

25.5. Руководители организаций с учетом мнения представительного органа работников организации могут вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей, при условии не предоставления отпуска за ненормированный рабочий день.

25.6. Водителям легкового автотранспорта устанавливается доплата за классность (за исключением водителей автобусов и специальных автомобилей, занятых перевозкой детей) в следующих размерах: водителям 2 класса - 10 процентов, водителям 1 класса - 25 процентов должностного оклада за отработанное время.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

25.7. Работникам образовательных организаций, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

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

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности

временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

25.9. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности организации.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте организации. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда организации.

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

27. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

Стимулирующие выплаты

28. К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

29. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности организации, повышение авторитета и имиджа организации.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

30. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень*, почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

30.1. за наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

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

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

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам организаций, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при

условии соответствия почетного звания профилю организации или педагогической деятельности работника;

30.2. за наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

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

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

31. Надбавка за стаж работы устанавливается:

31.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательной организации:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

31.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с организацией по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

32. Премии по итогам работы.

Премирование работников организации производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом организации.

33. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

34. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в той же организации руководителем организации, определяется Отделом образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» (далее – Отдел образования), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией. Преподавательская работа в той же организации для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Отдела образования.

Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в той же организации, не установлено.

35. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

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

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

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

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

37. 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 с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

38. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

39. Руководители организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

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

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

40. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

41. Должностной оклад руководителя организации, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей,

определяемой в порядке согласно приложению №2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации:

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

42. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

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

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

44. Отдел образования может устанавливать руководителю организации выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы организации, установленными Отделом образования, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

45. Предельный уровень соотношения средней заработной платы работников организации устанавливается Отделом образования в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

46. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем и согласовывается Отделом образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск».

47. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Отделом образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск».

48. Настоящее Положение является примерным. На его основе организация разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о новой системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных Отделу образования
администрации муниципального
образования «Городской округ «Город
Козьмодемьянск»

П О Р Я Д О К
определения стажа педагогической работы

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

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

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

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

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным в установленном порядке Правительством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы

в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных

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

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

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск»

(в редакции постановления администрации городского округа «Город Козьмодемьянск» от «03» октября 2013 г. № 633)

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных организаций и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных организаций

1. К объемным показателям деятельности государственных образовательных организаций (далее - организации) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организации: количество обучающихся (воспитанников), численность работников организаций, сменность работы образовательной организаций, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению организацией.

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

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	10

3.	Количество дошкольных групп в образовательной организации	за каждую группу	10
4.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего первоклассника»	за каждую группу	5
5.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательной организации с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии (интернате), за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без родителей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
6.	Количество обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательной организации	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
7.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в образовательной организации		10
9.	Наличие в общеобразовательной организации обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Количество педагогических работников в образовательной организации	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	0,2
11.	Количество студентов - практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых	за каждого специалиста	0,5

специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания организации профессионального образования

13.	Наличие в образовательной организации нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
14.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра		10
15.	Наличие интерната (общежития)		15
16.	Наличие на балансе образовательной организации автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
17.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательной организации	за каждую единицу	20
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательной организацией	за каждую единицу	10
20.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей	15
		свыше 2 млн. рублей	30
21.	Организация подвоза обучающихся	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
22.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная	статус республиканского уровня	10

площадка, ресурсный центр и т.д.)

23.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
24.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-коммуникационной сети «Интернет»		5
25.	Наличие органов государственного управления образовательной организацией		5
26.	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательной организации	за каждое мероприятие	3
27.	Количество групповых коррекционных занятий в специальной (коррекционной) образовательной организации	за каждое занятие	5
28.	Количество индивидуальных коррекционных занятий в специальной (коррекционной) образовательной организации	за каждое занятие	0,1
29.	Доля детей от общего количества обучающихся в специальной (коррекционной) образовательной организации, проходящих трудовую практику	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
30.	Апробация (реализация) проектов по заданию Минобрнауки Республики Марий Эл	за каждый проект	15

Всего баллов

Дополнительное образование детей

1.	Сохранность контингента	90-100 процентов	20
		60-80 процентов	10
		до 60 процентов	5

2.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	0,5
3.	Количество молодых специалистов со стажем работы от одного года до 3 лет после окончания учреждения профессионального образования	за каждого молодого специалиста	1
4.	Количество педагогических работников в образовательной организации	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	2
5.	Количество призовых мест по итогам участия организации, педагогов, обучающихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях международного, федерального, республиканского уровней от общего количества участия	международные соревнования: призовое место / за участие	7 / 0,5
		всероссийские соревнования: призовое место / за участие	4 / 0,3
		региональные соревнования: призовое место / за участие	2 / 0,1
6.	Наличие на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3

автотранспортных средств,
сельскохозяйственных
машин и другой самоходной
техники

7.	Наличие на балансе образовательной организации зданий, используемых для образовательного процесса	основное здание / помещение дополнительные помещения	20 / 10 5
8.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	за каждого обучающегося	1
9.	Количество реализуемых образовательной организацией программ,	за каждую программу	5
10.	Организация и проведение на базе организации мероприятий международного, федерального, республиканского уровней, в том числе в области повышения квалификации педагогических работников	за каждое международное, федеральное мероприятие за каждое региональное мероприятие	7 3
11.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус федерального уровня статус республиканского уровня	20 10
12.	Наличие объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательной	наличие загородных объектов организация	20 5

	организации, лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательной организации	лагерей дневного пребывания, профильных лагерей	
13.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно- производственных мастерских, гаражей		15
14.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	1
15.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	свыше 2 млн. рублей	30
		менее 2 млн. рублей	15
		менее 1 млн. рублей	10
		менее 500 тыс. рублей	5
16.	Наличие органов государственно- общественного управления образовательной организации		5
17.	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательной организации (анкетирование, социологические опросы, мониторинга и т.д.)	за каждое мероприятие	3

Всего баллов

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

Группа, к которой организации относятся по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Отделом образования администрации муниципального образования «Городской округ «Город Козьмодемьянск» (далее – Отдел образования) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Отделом образования.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) организации определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

по детским домам, школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

по организациям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

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

9. Городские методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей.

10. Отдел образования:

устанавливает объемные показатели по организациям образования, не являющимся образовательными организациями, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

может относить организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.».

Приложение N4
к Соглашению на 2016 – 2018 годы

Положение об административно-общественном контроле состояния охраны труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе ТК РФ, действующего законодательства РФ в области охраны труда и является основанием для принятия в МУ «Отделе образования администрации МО «Городской округ «Город Козьмодемьянск» локально-нормативных актов по организации административно-общественного контроля (далее - АОК).

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

2. Организация административно-общественного контроля состояния охраны труда

2.1. Первая ступень административно-общественного контроля

2.1.1. Первую ступень контроля осуществляют ежедневно специалисты и другие работники на своем рабочем месте, а также на закрепленных за ними административных и хозяйственных помещениях.

2.1.2. На первой ступени контроля проверяется:

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

2.1.3. При обнаружении отклонений от правил и норм техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал АОК с указанием сроков исполнения.

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

2.2. Вторая ступень административно-общественного контроля

2.2.1. Вторую ступень контроля осуществляют руководитель ХЭГ и инженер по охране труда не реже одного раза в квартал.

2.2.2. На второй ступени контроля проверяется:

- организация и результаты работы первой ступени контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате ранее проведенных проверок второй и третьей ступеней контроля;

- выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения и решений профсоюзного комитета;
 - выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля;
 - выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;
 - исправность и соответствие производственного оборудования, транспортных средств и технологических процессов требованиям стандартов охраны труда и другой нормативно-технической документации по охране труда;
 - соблюдение работниками инструкций по охране труда, правил электробезопасности при работе с электроинструментом;
 - соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов (осмотров) производственного оборудования, вентиляционных систем и установок, технологических режимов и инструкций;
 - состояние уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;
 - наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;
 - своевременность, качество и учёт (в специальных журналах) проведения инструктажа работников по охране труда;
 - наличие и правильность использования работниками спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты;
 - состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;
 - соблюдение установленного режима труда и отдыха;
 - обеспечение работников мылом и другими профилактическими средствами;
 - установление компенсационных доплат по итогам аттестации рабочих мест по условиям труда;
- наличие инструкций по охране труда по всем должностям и профессиям согласно штатному расписанию.
- 2.2.3. Результаты проверки и выявленные нарушения записываются в журнал АОК и доводятся до сведения руководителя образовательного учреждения. При этом проверяющие намечают мероприятия по устранению обнаруженных нарушений, назначают исполнителей и сроки исполнения.
- 2.2.4. В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которое может причинить ущерб здоровью работников или привести к аварии, составляется акт и работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.
- 2.2.5. Руководитель отдела образования обеспечивает выполнение мероприятий по устранению недостатков и нарушений охраны труда, выявленных на второй ступени контроля.

2.3. Третья ступень административно-общественного контроля

- 2.3.1. Третью ступень контроля осуществляют руководитель отдела образования и председатель профсоюзного комитета не реже одного раза в полугодие.
- 2.3.2. На третьей ступени контроля проверяется:
- организация и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
 - выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля;
 - выполнение приказов и распоряжений вышестоящих организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля, приказов руководителя учреждения и решений профсоюзного комитета по вопросам охраны труда;
 - выполнение мероприятий, предусмотренных планами, соглашениями по охране труда и другими документами;
 - выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий;

- техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений и прилегающих к ним территорий в соответствии с требованиями нормативно-технической документации по охране труда, состояние проезжей и пешеходной частей дорог, переходов;
 - эффективность работы приточной и вытяжной вентиляции;
 - выполнение графиков планово-предупредительного ремонта, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования;
 - соблюдение норм и сроков обеспечения работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта;
 - состояние санитарно-бытовых помещений;
 - соблюдение сроков периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
 - состояние кабинета охраны труда, стендов по охране труда, своевременное и правильное их оформление;
 - организация и качество проведения обучения и инструктажей работников по охране труда;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха;
 - наличие инструкций по охране труда.

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

3. Заключительные положения

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

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

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

Журнал

административно-общественного контроля состояния охраны труда

Дата	Должность, фамилия и подпись контролирующего	Выявленные нарушения и недостатки по охране труда и ОБОП и мероприятия по их устранению	Срок исполнения (дата)	Отметка о выполнении (дата, подпись ответств. за исполнение)
1	2	3	5	6

Примечания.

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

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

Перечень

работ и профессий, по которому должны выдаваться

средства индивидуальной защиты по отделу образования

№ пп	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 2
2.	Грузчик Рабочий Экспедитор	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Куртка утепленная	1 6 1 на 2 года
3.	Водитель	Костюм из смешанных тканей Перчатки хлопчатобумажн. Куртка утепленная Жилет сигнальный 2 класса защиты	дежурный 6 пар дежурная 1
4.	Заведующая КДПП Зам. заведующей КДПП Технолог по питанию	Халат белый	1

Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться очищающие средства

№ п/п	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	для мытья рук		200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение N 5
к Соглашению на 2016 - 2018 годы

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

1. В предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением и КД случаях работодатели, органы управления образованием перед принятием решения направляют проект ЛНА, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).
2. В течение семи рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т. п.) и обоснования по нему профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка), итоги голосования.
4. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, КД, соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в МОУ либо в отрасли к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
5. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
6. До рассмотрения вопроса о проекте ЛНА, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.
7. Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом ЛНА или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.
9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять ЛНА, содержащий нормы трудового права.
10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

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

1. При принятии решения о возможном расторжении ТД с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), работодатель направляет в соответствующий ВОППО (далее - профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.
2. Профком в течение **семи рабочих дней** со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.
3. Решение о мотивированном мнении принимается профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов профкома большинством голосов. Заседание профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).
4. При обосновании своего мнения профком может ссылаться на действующее законодательство, КД, отраслевые соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в МОУ либо в отрасли к моменту принятия решения Работодателем и профкомом.
5. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
6. В случае если профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение **трех рабочих дней** проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
7. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении **десяти рабочих дней** со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.
8. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.
9. Работодатель имеет право расторгнуть ТД **не позднее одного месяца** со дня получения мотивированного мнения Профкома.