

Управление образования администрации городского округа  
«Город Йошкар-Ола»

Йошкар-Олинская городская организация  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской Федерации

**Территориальное отраслевое Соглашение  
по обеспечению трудовых и социально-экономических  
гарантий работников учреждений, подведомственных  
управлению образования администрации городского  
округа «Город Йошкар-Ола» на 2024-2027 годы**

Подписано сторонами 10 января 2024 года в городе Йошкар-Оле  
в четырех подлинных экземплярах, каждый из которых  
имеет одинаковую силу

**Органа местного самоуправления**

Исполняющий обязанности  
начальника  
управления образования  
администрации  
городского округа  
«Город Йошкар-Ола»

**От работников**

Председатель  
Йошкар-Олинской  
городской  
организации  
Профессионального  
союза работников  
народного  
образования и науки  
Российской Федерации



В.Г.Никандров



Ю.В.Демина

Йошкар-Ола  
2024

<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
1. Общие положения	4-6
2. Обязательства сторон в области экономики, развития социального партнёрства и управления образованием	6-11
3. Трудовые отношения	11-18
4. Рабочее время и время отдыха	18-27
5. Оплата труда и нормы труда	27-40
6. Кадровая политика. Работа с молодёжью и наставниками. Содействие занятости работников. Дополнительное профессиональное образование работников.	41-46
7. Социальная поддержка, гарантии, льготы, компенсации	46-53
8. Охрана труда	53-60
9. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	60-63
10. Заключительные положения и контроль за выполнением Соглашения	63-64
<b>Приложение №1.</b> Состав городской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения	65
<b>Приложение №2.</b> Положение о городской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения	66-69
<b>Приложение №3.</b> Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений	70-76
<b>Приложение №4.</b> Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	77-79
<b>Приложение №5.</b> Положение об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»	80-100
<b>Приложение №5.1.</b> Порядок определения стажа педагогической работы	101-103
<b>Приложение №5.2.</b> Тождественность должностей педагогических работников для оплаты труда по квалификационной категории	104-107
<b>Приложение № 5.3.</b> (действует с 1 июля 2024 года) Положение о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»	108-117
<b>Приложение №5.4.</b> Показатели эффективности деятельности педагогических работников организации	118-119

<b>Приложение №6.</b> Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в зависимости от класса (степени) условий труда, которые установлены по результатам оценки (аттестации – на период срока её действия)	120
<b>Приложение №7.</b> Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными условиями труда	121
<b>Приложение №8.</b> Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам в размере 12 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада)	122-123
<b>Приложение №9.</b> Перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях, и условиях работы, отклоняющихся от нормальных условий, и размере выплат	124-127
<b>Приложение № 10.</b> Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	128-131
<b>Приложение №10.1.</b> Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	132-135
<b>Приложение №11.</b> Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи	136
<b>Приложение №12.</b> Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений (служебных и учебных кабинетов, мастерских, залов)	137-139
<b>Приложение №13.</b> Положение об административно-общественном контроле охраны труда	140-143
<b>Приложение №14.</b> Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых сторонами Соглашения в период забастовок в учреждениях образования	144
<b>Приложение №15.</b> Порядок учёта мотивированного мнения ВОППО при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	145
<b>Приложение №16.</b> 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	146

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

**Управление образования** - Управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»

**Городская организация Профсоюза** – Йошкар-Олинская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Йошкар-Олинская городская организация Общероссийского Профсоюза образования

**Объединение работодателей** – Объединение работодателей муниципальных образовательных организаций города Йошкар-Олы

**Комиссия** - Городская отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения

**ТК РФ** – Трудовой кодекс Российской Федерации

**КД** – коллективный договор

**ТД** – трудовой договор

**ПВТР** - Правила внутреннего трудового распорядка

**Учреждение** – муниципальное образовательное учреждение (казённое, бюджетное, автономное учреждение, организация)

**Работодатель** – непосредственно работодатель (образовательная организация), представитель работодателя (руководитель учреждения)

**ЛНА** – локальный нормативный акт

**ВОППО**– выборный орган первичной профсоюзной организации, профком, председатель

**РФ, Россия** – Российская Федерация

**СОУТ** – специальная оценка условий труда

**СУОТ** - система управления охраной труда

**МРОТ** – минимальный размер оплаты труда

**Территориальное отраслевое соглашение по обеспечению трудовых и социально-экономических гарантий работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования городского округа «Город Йошкар-Ола» на 2024 – 2027 годы** - Соглашение

**Территориальное отраслевое соглашение  
по обеспечению трудовых и социально-экономических  
гарантий работников муниципальных учреждений, подведомственных  
управлению образования городского округа «Город Йошкар-Ола»  
на 2024 – 2027 годы**

Подписано 10 января 2024 года

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Главы Республики Марий Эл от 10 мая 2023 г. №94 «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Республики Марий Эл», Соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Республики Марий Эл» и Республиканским объединением работодателей, Региональным отраслевым соглашением между Региональной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Республике Марий Эл, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей образовательных организаций в Республике Марий Эл на 2024 - 2026 годы и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в муниципальную систему образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола».

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

1.4. Нормы данного Соглашения являются базовыми гарантиями при разработке и заключении КД, ТД с работниками, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение не ограничивает права работодателей в предоставлении работникам дополнительных социально-экономических льгот и гарантий.

**1.5. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:**

- Йошкар-Олинская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице её выборных органов (далее – городская организация Профсоюза, городской комитет Профсоюза, председатель), являющаяся полномочным представителем работников муниципальных образовательных учреждений;

- Управление образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – Управление образования), являющееся в соответствии со статьёй 34 Трудового кодекса Российской Федерации полномочным представителем работодателей (муниципальных образовательных учреждений) и, согласно части 2 статьи 45 ТК РФ, - органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола».

**Действие Соглашения распространяется:**

- на работодателей, подведомственных управлению образования, не заявивших официально мотивированный письменный отказ от присоединения к Соглашению в установленном законом порядке и сроки;

- на первичные профсоюзные организации, входящие в структуру городской организации Профсоюза, кроме первичных профсоюзных организаций государственных учреждений;

- на работников – членов Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателями подведомственных управлению образования учреждений;

- на работников Управления образования;

- на работников, не состоящих в Профсоюзе, в том числе в учреждениях, не имеющих первичных профсоюзных организаций, официально в письменной форме наделивших городскую организацию Профсоюза и её выборные органы представлять их интересы в коллективных переговорах по заключению настоящего Соглашения, на условиях, определённых городской организацией Профсоюза.

1.6. Настоящее Соглашение заключено на 3 года и вступает в силу с 1 января 2024 года.

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

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

1.8. Стороны договорились о том, что:

- городская организация Профсоюза и первичные профсоюзные организации, их выборные органы (профсоюзный комитет, городской комитет, президиум, председатель) в соответствии с Уставом Профсоюза выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении КД, ведении переговоров по решению социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза;

- нормы КД, а также иных локальных нормативных актов, 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 статьёй 372 ТК РФ порядка учета мотивированного мнения ВОППО (приложение № 16) не подлежат применению;

- стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности сторон.

1.9. Настоящее Соглашение принято Комиссией в соответствии с положением (приложения № 1-2).

В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения. При наступлении условий, требующих дополнения или

изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации 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 переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

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

1.12. Все спорные вопросы и разногласия по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией по обращению одной из сторон.

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

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

## **II. Обязательства сторон в области экономики, развития социального партнерства и управления образованием**

2.1. В области экономики Управление образования обязуется осуществлять полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных бюджетом городского округа «Город Йошкар-Ола» о бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным, автономным организациям на

возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием государственных услуг (выполнением работ).

**2.2. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются обеспечить:**

- 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.

- Обсуждение и согласование проектов нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и затрагивающих права и профессиональные интересы работников в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ на заседаниях Комиссии и согласование с Профсоюзом локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения на уровне организаций;

- участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих и коллегиальных органов, совещаний с руководителями образовательных организаций, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, касающихся оплаты труда, трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений, содержания данного Соглашения и его выполнения;

- построение своих взаимоотношений на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдение определенных Соглашением обязательств и договорённостей, развитие и совершенствование системы и механизмов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях;

- разработку и утверждение на заседании Комиссии в трехмесячный срок после подписания Соглашения плана мероприятий, необходимых для реализации сторонами принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов сторон Соглашения;

- проведение совместных проверок по соблюдению трудового законодательства в организациях в рамках контроля за соблюдением трудового законодательства;

- проведение конкурсов профессионального мастерства, самодеятельного творчества, на лучший коллективный договор, спартакиад здоровья, мероприятий для ветеранов и работников образовательных организаций;

- работу Комиссии в рамках обязательств сторон настоящего Соглашения согласно Положению (Приложение № 2);

- своевременное внесение изменений в ЛНА (КД, ТД, положения, приказы) по установлению работникам оплаты труда на начало учебного года;

- объективность и гласность установления работникам стимулирующих выплат (надбавок, премий), обоснованность размера компенсационных выплат за выполнение дополнительной, в том числе неаудиторной работы, не входящей в прямые обязанности, предусмотренные квалификационной характеристикой работника по занимаемой должности (профессии);

- 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;

- в целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников образовательных организаций.

Стороны обязуются содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в сфере образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

### **2.3. Управление образования обязуется:**

#### **2.3.1. Информировать Профсоюз:**

- ежеквартально о заработной плате работников образовательных организаций в соответствии с данными федерального статистического наблюдения по форме ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала»;

- ежеквартально о размере средней заработной платы педагогических работников в организациях в разрезе каждой категории, по необходимости - иных работников, включая административно-управленческий персонал;

- об освобождениях от должностей и назначениях на должности руководителей организаций.

2.3.2. Предусмотреть в показателях эффективности деятельности руководителя организации для начисления и выплат стимулирующего характера показатель развития социального партнерства.

Показателями развития социального партнерства являются наличие в организации полномочного представительного органа работников (первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования), коллективного договора.

Работодатели обязуются ежегодно, при подведении итогов выполнения коллективных договоров в учреждениях информировать работников организаций о выполнении муниципального задания, плана финансово-хозяйственной деятельности и достижения целевых показателей по уровню средней заработной платы.

### **2.4. Профсоюз обязуется:**

2.4.1. Обеспечивать учет мнения работников по вопросам управления организацией в соответствии с ее уставом и при принятии организацией локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.4.2. Оказывать помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям в вопросах применения трудового законодательства; подготовке мнения первичной профсоюзной организации по проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; осуществлять мониторинг, проводить экспертизу коллективных договоров, обобщать опыт их заключения и выполнения.

2.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.4. Проводить обучающие семинары по вопросам разработки и заключения коллективных договоров.

## **2.5. Стороны рекомендуют работодателям и ВОППО:**

- Соблюдать процедуру учета мотивированного мнения ВОППО при принятии решений о передаче в аренду земли, части здания или сооружения, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, в целях недопущения ухудшения условий труда работников.

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

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

## **2.6. Управление образования, работодатели обязуются:**

2.6.1. Содействовать участию ВОППО в управлении учреждением через их представительство в органах самоуправления.

2.6.2. Учитывать мнение выборных органов городской организации Профсоюза, ВОППО и обеспечивать их участие:

- в разработке нормативных правовых актов, ЛНА по социально-трудовым отношениям, а именно: положений об оплате труда, включая порядок установления стимулирующих и компенсационных выплат, надбавок, премий; ПВТР; инструкций по охране труда по должностям (профессиям) и по видам деятельности, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением, КД;

- в разработке планов, программ развития сферы образования;

- в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства работников;

- в планировании подготовки (переподготовки) и дополнительного профессионального образования педагогических и других работников;

- в процедуре проведения аттестации педагогического персонала на соответствие занимаемой должности и заявленной квалификационной категории;

- в работе комиссий по аттестации руководящих и педагогических кадров на соответствие занимаемой должности, по установлению стимулирующих выплат, по приёму учреждений к новому учебному году, в наградной комиссии, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, тарификационной комиссии и других.;

## **2.7. Городская организация Профсоюза через своих представителей:**

- участвует в разработке и (или) проведении правовой экспертизы нормативных правовых актов, ЛНА, содержащих нормы трудового права.

- вносит в органы государственной власти и местного самоуправления, социальным партнёрам предложения по совершенствованию условий и оплаты труда работников.

- участвует в управлении учреждениями на условиях, определённых трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», настоящим Соглашением и КД.

- осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, вносит им предложения по устранению выявленных нарушений.

**2.8. Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, избыточной документации:**

- добиваться соблюдения работодателями требований Перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, утверждённого приказом Министерства просвещения России от 21.07.2022 N 582.

- рекомендовать работодателям, образовательным организациям, реализующим образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, при определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению документации, использовать разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

- рекомендовать руководителям образовательных организаций, исключить дублирование на бумажных носителях документации, заполняемой в электронной форме.

**2.9. Стороны настоящего Соглашения считают целесообразным:**

2.9.1. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

- развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

- создание и поддержку имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

2.9.2. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных организаций, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.9.3. В целях регламентации норм профессиональной этики педагогических работников работодателям руководствоваться письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования

от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников», а именно:

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

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

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

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

### **III. Трудовые отношения**

#### **Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

3.1. Работодателем для работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является образовательное учреждение, представителем работодателя – руководитель (директор, заведующий), назначенный в порядке и с полномочиями, установленными трудовым законодательством, Уставом учреждения, нормативными правовыми актами учредителя.

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

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

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

При заключении ТД с педагогическими и другими работниками стороны обязаны учитывать особенности (ограничения) на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, определённые статьями 331, 331<sup>1</sup>, 351<sup>1</sup> ТК РФ.

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

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

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

3.4. Работодатель, в связи с производственной необходимостью, на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н и п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность (утв. приказом Минпросвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196) может по рекомендации аттестационной комиссии учреждения принять на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы», установленных в разделе «Требования к квалификации».

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

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

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

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

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

3.6. Срок действия ТД с руководителем учреждения определяется соглашением сторон ТД.

Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения, ее реорганизация (разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа

учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем, если он согласен работать в новых условиях.

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

Увольнение руководителя, а также заместителя (заместителей) руководителя, главного бухгалтера, состоящих в Профсоюзе, за неоднократное неисполнение работников без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, по итогам аттестации на соответствие занимаемой должности и по сокращению численности или штата работников в результате реорганизации учреждения производится с учётом мотивированного мнения выборных органов первичной и городской организаций Профсоюза в порядке, определённом статьёй 373 ТК РФ.

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

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

Особенности регулирования и оформления работы по совместительству педагогических работников регламентируются, помимо главы 44 ТК РФ, постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

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

3.10. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами условий ТД без изменения трудовой функции.

Изменение определённых сторонами условий ТД по инициативе работодателя допускается только 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.

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

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

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

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

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

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

3.12. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

3.13. Перевод работника на дистанционную работу оформляется распорядительным актом руководителя организации, в котором оговариваются условия дистанционной работы и сроки ее выполнения. Распорядительный акт о

переводе работника на дистанционную работу издается на основании дополнительного соглашения к ТД с работником.

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

В качестве места заключения дополнительного соглашения указывается место нахождения работодателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное

руководство, руководствоваться следующими договоренностями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.17. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:**

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

- формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

3.18. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой,

определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

3.19.К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

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

4.1. При определении режима рабочего времени и времени отдыха работников работодатели руководствуются российским законодательством о труде, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,

порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – приказ № 1601).

4.2. Стороны предлагают учитывать при применении положений, предусмотренных в приложении № 1 к приказу № 1601, следующее.

4.2.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.3.-2.7. приказа № 1601, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При этом норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы, предусмотренная пунктом 2.5, применяется к воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ независимо от количества таких детей в группе. При увеличении или уменьшении с их письменного согласия фактического объема педагогической работы продолжительность рабочего времени педагогических работников, как и оплата их труда, увеличивается или уменьшается соответственно.

4.2.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приказа № 1601, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью педагогической работы. При увеличении с письменного согласия педагогических работников объема их учебной (преподавательской) работы или при его уменьшении нормируемая часть педагогической работы педагогических работников, указанных в этом пункте, увеличивается или уменьшается.

4.2.3. Другая часть педагогической работы, входящая в должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационной характеристике, или дополнительная работа, выполняемая за дополнительную оплату, регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу № 536.

4.2.4. Перечисленные в пункте 1 примечания к приложению № 1 к приказу № 1601 виды работ, включаемые в рабочее время педагогических работников, регулируются в зависимости от занимаемой ими должности и конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников (должностных инструкциях) в соответствии с разделом «Должностные обязанности», квалификационных характеристик, утверждаемых по должностям педагогических работников в установленном порядке.

4.2.5. Стороны предлагают учитывать при применении положений, предусмотренных в приложении № 2 к приказу № 1601, следующее.

4.2.6. При применении пункта 2.1 приказа № 1601 необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

4.2.7. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

4.2.8. При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.2.9. При применении пункта 2.2 приказа № 1601 гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в указанных в этом пункте случаях обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этого количества без дополнительной оплаты.

4.2.10. Основаниями для изменения учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, считать:

- в сторону уменьшения объема учебной нагрузки без изменения оплаты труда – случаи, когда учебная нагрузка не может быть выполнена в связи

с нахождением педагогического работника в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, в связи с получением дополнительного профессионального образования;

- в сторону увеличения учебной нагрузки с увеличением оплаты труда – объем учебной нагрузки при замещении отсутствующих по болезни и по другим основаниям других педагогических работников, а также в случае восполнения педагогическим работником полностью или частично объема учебной нагрузки, уменьшенного ему по основаниям нахождения в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, на условиях предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. В учреждениях устанавливаются для работников следующие виды продолжительности рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю – для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- сокращённая продолжительность рабочего времени в неделю – для педагогического и иного персонала в соответствии с ТК РФ;

- неполное рабочее время (неделя, день) – по соглашению сторон ТД, а также в случаях, определённых ТК РФ.

4.4. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю. Конкретная норма продолжительности их рабочего времени определена приказом № 1601 в зависимости от занимаемой должности, особенностей труда работника и (или) его специальности;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности;

- для женщин, работающих в сельской местности, - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- для других категорий работников норма сокращённой продолжительности рабочего времени определена ст. 92 ТК РФ.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий продолжительность рабочего времени в неделю, продолжительность рабочей недели, рабочего дня (смены), начало и окончание рабочего дня (смены), перерывов для отдыха и питания, чередование рабочих и выходных дней, количество выходных дней, определяется для каждого квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп работников с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается КД, ПВТР, ТД, графиками работы, расписанием уроков (занятий), иными ЛНА в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений образования устанавливается ПВТР в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом № 536, а также с Приложением № 3 к настоящему Соглашению.

4.7. Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность (учителя, воспитатели, тренеры-преподаватели, включая старших, музыкальные руководители, инструктора по физической культуре, педагоги дополнительного образования (далее – ПДО)), состоит из нормируемой части (преподавательской работы), которая регулируется расписанием уроков (занятий), утверждаемым работодателем с учётом мнения ВОППО, и другой части работы.

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

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению и воспитанию обучающихся;

- время на выполнение обязанностей, связанных с участием в педагогических и методических советах, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой преподаваемой учебной дисциплины;

- время на организацию методической, диагностической и консультативной помощи родителям (опекунам, попечителям);

- образовательного процесса;

- другие виды педагогической работы, предусмотренные должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом работника.

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

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

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

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

- порядок организации питания и обеспечения условий для отдыха в рабочее время работников (ст. 223 ТК РФ, ч. 3 п. 15 ст. 28 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- перечень работ, при выполнении которых по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания работникам невозможно, и гарантировать таким работникам возможность отдыха и (или) питания в рабочее время;

- введение суммированного учёта рабочего времени для работников при выполнении отдельных видов работ по скользящим графикам работы с указанием в ЛНА продолжительности учётного периода (не более одного года). Норму рабочих часов за учётный период определять из установленной для данной профессиональной квалификационной группы работников еженедельной продолжительности рабочего времени по ежегодному производственному календарю.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.14. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

На отдельных видах работ, выполняемых по расписанию уроков (занятий) с обучающимися (работа учителей, тренеров-преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования), где невозможно уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Для этой категории работников не планировать в предпраздничный день сверх работы по расписанию уроков (занятий) неурочную деятельность: классные часы, педсоветы и другие виды занятости.

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

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

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

Конкретная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам установлена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в зависимости от типа и вида учреждения, занимаемой должности и категории обучающихся (лица с ограниченными возможностями здоровья или нуждающиеся в длительном лечении).

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

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

Конкретный перечень работ, должностей и профессий, продолжительность дополнительных отпусков определяются КД, ТД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с учётом мотивированного мнения ВОППО. Для определения перечня работ, должностей и профессий работников с вредными и (или) опасными условиями труда, а также установления продолжительности дополнительных оплачиваемых отпусков руководствоваться приложением № 7 к настоящему Соглашению.

4.18. 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.

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

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

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

4.20. 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.

Не допускается оформление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя для работников, которые не могут выполнять свою

работу дистанционно при введении режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл.

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

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

4.22. Стороны рекомендуют работодателям на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск:

с сохранением заработной платы по следующим причинам:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – от 2 до 5 календарных дней;

- проводы сына на службу в Вооружённые силы России, переезд на новое место жительства – от 1 до 3 календарных дней;

- работа в течение учебного года без временной нетрудоспособности – от 3 до 5 календарных дней;

- поступление ребёнка в первый класс – один день в День знаний;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы;

- выполнение регулярной общественной работы в интересах коллектива (в составе ВОППО, комиссий по трудовым спорам, охране труда, аттестации) при условии, если работнику за эту работу не установлена доплата за счёт средств работодателя, – от 3 до 5 календарных дней;

без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- работникам, осуществляющим уход: за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше; за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста;

- в других случаях, предусмотренных статьёй 128 ТК РФ, КД.

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

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

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

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

## **V. Оплата труда и нормы труда**

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

5.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления городского округа «Город Йошкар-Ола», Приложением № 5 настоящего Соглашения с учетом:

- Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации городского округа "Город Йошкар-Ола" (утв. решением Собрания депутатов городского округа "Город Йошкар-Ола" от 26 сентября 2012 г. N 474-V), в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже размеров, предусмотренных в Положении, которые подлежат индексации в сроки и на размеры, соответствующие срокам и размерам изменений минимального размера оплаты труда;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Регулирование вопросов оплаты труда работников муниципальных организаций, содержащееся в настоящем и иных разделах Соглашения, предлагается предусматривать в коллективных договорах.

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

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

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

Перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях режима повышенной готовности не являются для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.3. Работодатели с участием ВОППО разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия ЛНА, которое является приложением КД и предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

5.3.2. применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) – 1,15;

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

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

5.3.5. направления фонда оплаты труда (далее - ФОТ) преимущественно (не менее 80%) на увеличение постоянной (тарифицируемой) части заработной платы работников;

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

5.3.7. выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом;

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

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

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

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

5.3.12. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

5.3.13. типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

5.3.14. норм труда для педагогических работников, утвержденных приказом № 1601;

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

5.3.16. определения перечня, размеров и условий выплат компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, за дополнительную (неаудиторную) работу сверх обязанностей по занимаемой должности (профессии), определённых ТД (соглашением к ТД);

5.3.17. определения перечня, размеров и условий выплат стимулирующего характера, в том числе надбавок, премий, определяемых на основе формализованных критериев достижения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

5.3.18. возможности в пределах ФОТ, сформированного в установленном порядке, повышения размера компенсационных и стимулирующих выплат работникам, определённого ТК РФ, настоящим Соглашением, КД;

5.3.19. применения демократических процедур для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, создания комиссии по оценке эффективности работы сотрудников на паритетных началах с ВОППО.

5.4. Стороны считают необходимым:

5.4.1. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

5.4.2. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.4.3. Применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками), в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

5.5. ЛНА, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО. Об изменении систем либо условий оплаты труда в связи с введением новых норм труда работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за два месяца.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, стажа работы в учреждении – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление надбавки;

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.7. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении к Соглашению № 5.2. к Положению об оплате труда, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

5.9. Квалификационная категория при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., учитывается при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.10. Аттестационные комиссии принимают решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.11. Педагогические работники, являющиеся гражданами Российской Федерации, имеющие первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию имеют право пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию.

5.12. При разработке ЛНА по оплате труда наряду с применением принципов формирования систем оплаты труда, а также норм труда и условий оплаты труда, регламентируемых российским законодательством, следует:

5.12.1. Своевременно вносить изменения в ТД работников в форме дополнительных соглашений со дня наступления изменений;

5.12.2. Штаты педагогического персонала формировать с учётом установленной уставом учреждения предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) устанавливать соответствующую компенсационную доплату как за увеличение объёма выполняемой работы (расширение зоны обслуживания) либо стимулирующую надбавку за интенсивность труда. Размеры выплат определять положением об оплате труда, принимаемого с учётом мнения ВОППО;

5.12.3. При определении численности штатных должностей, не относящихся к основному (педагогическому) персоналу, учитывать целесообразность их введения и мнение ВОППО;

5.12.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением дополнительных услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного ТД за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

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

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

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

5.15. Если работнику с его письменного согласия поручается дополнительная работа по другой профессии (должности), размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД, устанавливается по соглашению сторон ТД с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, исходя из сложности и объема выполняемой работы, занятости работника по основной и совмещаемой (замещаемой) профессии (должности).

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

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

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

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

- выполнение обязанностей классного руководителя из расчёта на одного обучающегося:

100 рублей - в общеобразовательных классах;

120 рублей – в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);

- проверка письменных работ от ставки заработной платы за нагрузку 18 часов в неделю при наличии в классе обучающихся от 22 и более человек:

20% - в начальных классах, по русскому языку и литературе, по математике;

5% – за другие письменные работы.

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

Заведование от ставки заработной платы (должностного оклада):

- учебным кабинетом физики, биологии, химии – 10%;

- другими учебными кабинетами (залами) – 5%;

- учебной мастерской, кабинетом информатики, спортивным (тренажёрным) залом, тиром, музыкальным залом, лабораторией – 20%;

- пришкольным участком (теплицей) (на период сезонного функционирования) – 20%.

Установленные настоящим Соглашением вышеуказанные минимальные гарантированные выплаты работникам не являются основанием для прекращения действия условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, уменьшения более высоких размеров, установленных коллективными договорами образовательных организаций, а равно и не является основанием для внесения изменений в любые локальные нормативные правовые акты, устанавливающие более льготный размер выплат.

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

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

5.19. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника

или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

5.21. Каждый час работы в ночное время с 22 часов вечера до 6 часов утра оплачивается в повышенном размере, но не ниже 50 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

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

5.22. Компенсационная доплата за вредные условия труда устанавливается работнику ЛНА с учётом мнения ВОППО по итогам специальной оценки условий труда либо по списку работ (должностей, профессий), определённых КД

учреждения, в размере 12 % пропорционально времени работы в данных условиях и закрепляется в ТД (дополнительном соглашении к ТД) работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 5.28.1. Независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

5.28.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от продолжительности перерыва;

5.28.3. По должностям работников, по которым применяется наименование «старший», - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

5.28.4. За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой работнику не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных Приложением 5.2. к настоящему Соглашению, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности (учебные программы), профили работы (деятельности)

Оплата труда работников в случаях, определённых пунктом 5.21. и Приложением 5.2., устанавливается приказом руководителя учреждения по заявлению работника и с учётом мнения ВОППО на основании настоящего Соглашения, КД учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

5.34.1. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

5.34.2. Педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций и или дошкольных групп в общеобразовательных организациях, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, независимо от количества указанных воспитанников в организации (дошкольной группе).

5.35. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

5.36.-Специалистам дошкольных образовательных организаций

(музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог и т.д.) в свое рабочее время заменяющих в дошкольных группах воспитателя производится доплата пропорционально отработанному времени с учетом квалификации замещающего работника.

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

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

За первую половину учётного периода (рабочего месяца):

- **24 числа** текущего месяца - для работников общеобразовательных учреждений, управления образования;

- **25 числа** текущего месяца - для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования.

За вторую половину учётного периода (рабочего месяца):

- **9 числа** следующего за учётным периодом месяца - для работников общеобразовательных учреждений, управления образования;

- **10 числа** следующего за учётным периодом месяца - для работников учреждений дополнительного и дошкольного образования.

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

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

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

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

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить

работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В этом случае за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

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

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

**Управление образования, работодатели обязуются:**

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

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

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

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

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

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

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

**Городская организация Профсоюза обязуется:**

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

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

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

**VI. Кадровая политика. Работа с молодёжью и наставниками.  
Содействие занятости работников.  
Дополнительное профессиональное образование работников**

**Стороны договорились:**

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

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

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

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

- оказывать организационное и финансовое содействие работе городского объединения молодых специалистов педагогической направленности, занятий Школы молодого педагога по направлениям профессионального совершенствования и правового просвещения;

- Работодателям:

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

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

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

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

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

- предоставлять молодым педагогам и наставникам, участвующим в программах повышения квалификации на межрегиональных, региональных и городских мероприятиях, проводимых Региональной организацией Профсоюза: «Зимняя школа молодых педагогов и наставников», «Форум «Таир», Йошкар-Олинской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования: «Первый шаг» дни с сохранением среднего заработка в период прохождения мероприятий.

- закреплять наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы с установлением наставникам доплаты на условиях, определяемых КД;

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

- на августовских конференциях проводить публичное представление наставников молодых педагогов;

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

- в рамках ежегодных конкурсов профессионального мастерства учреждать специальные гранты «Педагогический дебют»;

- проводить спортивно-оздоровительную и культурно-массовую работу с молодыми специалистами (учреждать молодёжные номинации);

- содействовать приобретению жилья молодыми специалистами по программам социальной ипотеки, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий;

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

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

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

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

- при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

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

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

6.7. 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.

6.8. Определить следующие критерии массового увольнения работников:

6.8.1. Ликвидация учреждения независимо от численности работников;

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

- 10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;

- 20% списочного состава работников - в течение 60 календарных дней;

- 30% списочного состава работников - в течение 90 календарных дней.

#### **Управление образования, работодатели обязуются:**

6.9. Информировать городскую организацию Профсоюза и ВОППО не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе в разрезе профессиональных групп и должностей, предложениях по трудоустройству и сроках мероприятий по высвобождению работников.

6.10. Содействовать обеспечению занятости работников, а именно:

- соблюдать условия ТД и иных ЛНА, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними отношения в соответствии с российским законодательством;

- реализовывать меры, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Соглашением и КД, по защите работников в случае увольнения или приостановки деятельности учреждения по любым основаниям;

- предоставлять по заявлениям работников после предупреждения их об увольнении по сокращению численности или штата оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных КД.

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

6.11. Создавать условия для повышения конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда, для чего:

- обеспечивать им условия для подготовки (повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования) для нужд и по

направлению работодателя в порядке, определённом статьёй 196 ТК РФ и КД, в соответствии с квалификационными требованиями к занятию педагогических должностей;

- проводить конкурсы профессионального мастерства, учитывать их результаты при аттестации работников, установлении стимулирующих выплат;

- принимать меры поэтапного технического оснащения рабочих мест с учётом внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу образовательных услуг.

- содействовать обобщению опыта педагогов-наставников, расширению круга участников номинации «Педагог-наставник» конкурса «Педагогический дебют» на региональном и муниципальном уровнях; учёту критерия для оценивания работы руководителей и работников образовательных организаций – «Эффективная организация наставничества; практике института наставничества, ежегодному награждению знаком «Лучший наставник молодежи» педагогических работников, достигших высокого профессионального уровня и передающих свой опыт молодым специалистам образовательных организаций.

6.13. В период массового увольнения работников принимать меры по их трудоустройству на имеющиеся вакансии в других учреждениях, подведомственных управлению образования, а также на рабочие места, занимаемыми временными работниками либо совместителями. Организовывать для них бесплатную консультацию органов службы занятости по выбору трудоустройства, возможности профессионального обучения, назначения пенсии до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости (не ранее чем за 2 года до наступления соответствующего возраста).

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

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

Во всех случаях увольнения работников - членов Профсоюза в результате сокращения численности или штата работников соблюдать процедуру учёта мнения ВОППО, предусмотренную статьёй 373 ТК РФ (приложение № 17).

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

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

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

6.16.2. Уровень образования (высшее образование, среднее профессиональное образование).

6.16.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.

6.16.4. Динамика личных достижений обучающихся.

6.16.5. Динамика личных достижений работника.

6.16.6. Наличие государственных и (или) ведомственных наград в сфере образования либо по профилю работы, полученных в период работы по занимаемой должности.

6.16.7. Дополнительное профессиональное образование (специализация), влияющее на качество работы по занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению работодателя.

6.16.8. Непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности, подтверждённая соответствующим документом и результатами работы.

6.17. Стороны договорились предусматривать:

- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право оставления на работе следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

**Городская организация Профсоюза обязуется:**

6.18. 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.

6.19. Добиваться через КД сохранения и создания рабочих мест, обеспечения подготовки (повышения квалификации) и (или) получения дополнительного профессионального образования работников за счёт средств работодателя.

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

6.21. Участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, в деятельности советов (объединений) молодых специалистов, в процедуре проведения аттестации педагогических и руководящих кадров.

6.22. Организовывать для молодых педагогов правовую учебу по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования.

6.23. Содействовать обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных проектов при участии работодателей.

6.24. Оказывать финансовую поддержку молодым педагогам в возрасте до 35 лет, активно участвующим в профсоюзной деятельности, при повышении квалификации в рамках региональной профсоюзной программы (летняя и зимняя Школы), специальных молодежных образовательных проектов.

## **VII. Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации**

### **Стороны исходят из того, что:**

7.1. На работников учреждений распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления.

7.2. 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.

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

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

7.4. В случае направления работника в командировку, в том числе для подготовки (повышения квалификации), получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месту работы (основной должности, профессии), оплачивать командировочные расходы по проезду, провозу багажа, проживанию (найму жилого помещения). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с

командировками работников, определяются КД или иным ЛНА учреждения, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

7.5. Работодатели выплачивают:

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

7.5.2. Специалистам (педагогическим работникам), постоянно проживающим и работающим в сельской местности, а также работникам, вышедшим на пенсию по старости, которые проработали в сельской местности в учреждениях образования не менее 10 лет и получали социальную поддержку на момент прекращения трудовой деятельности, - денежные компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг в размере и на условиях, определённых законодательством и нормативными правовыми актами Республики Марий Эл.

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

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

#### **Стороны договорились:**

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

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

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

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

- проработавших менее двух лет в данном учреждении, в том числе молодых специалистов после окончания организаций высшего образования и среднего профессионального образования;
- в период действия присвоенной по итогам аттестации квалификационной категории;
- беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (аттестация таких работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков);

- в других случаях, определённых региональным и настоящим Соглашениями, КД учреждения;

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

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

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

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

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

7.8.1. В случае выхода на работу:

- после длительной нетрудоспособности (4 и более месяцев в течение календарного или учебного года);
- после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет;

- после нахождения в отпуске до одного года в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- после нахождения в длительной командировке по направлению или с согласия работодателя;

- при возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности, или штата работников, в том числе по другой педагогической должности при условии совпадения (тождественности) профилей (приложение 5.2.);

- после окончания службы в Вооружённых силах России по призыву.

7.8.2. В случаях личных достижений работника:

- при награждении государственными и ведомственными наградами (орден, медаль, почётное звание, нагрудный знак) Российской Федерации или Республики Марий Эл;

- при присвоении учёной степени кандидата наук или доктора наук по профилю деятельности;

- при достижении 1-3 мест в городском конкурсе профессионального мастерства «Учитель года (воспитатель и другие педагогические должности)», участия в региональном и федеральном конкурсах профессионального мастерства.

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

7.9. Педагогические работники образовательных организаций (далее - педагогические работники) привлекаются по решению уполномоченных органов исполнительной власти к участию в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее - ГИА-9) и среднего общего образования (далее - ГИА-11) по согласованию с работодателем.

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

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

- организаторам пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ) в аудитории;

- организаторам ППЭ вне аудитории;

- членам государственной экзаменационной комиссии;

- членам конфликтной комиссии;

- членам предметных комиссий по соответствующим учебным предметам;

- техническим специалистам;

- специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;

- экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;
- экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии;
- ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;
- руководителям ППЭ;
- представителям образовательных организаций, сопровождающим обучающихся.

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

Стороны подтверждают, что педагогические работники в образовательных организациях вправе отказаться от участия в проведении ГИА-9 и ГИА-11.

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

Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР) устанавливается выплата компенсационного характера.

7.10. Уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории, сохраняется:

7.10.1. в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации (или) в период её прохождения, но не более 3 месяцев. Срок может быть продлён работодателем по заявлению работника и ходатайству ВОППО при условии задержки процедуры аттестации по вине аттестационной комиссии или другим уважительным причинам;

7.10.2. педагогическим работникам, которым в период окончания срока действия квалификационной категории осталось менее трёх лет до наступления возраста, определённого для назначения страховой пенсии по старости, но не позднее даты наступления пенсионного возраста;

7.10.3. педагогическим работникам, достигавшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года, но не позднее срока наступления ежегодного оплачиваемого отпуска;

7.10.4. в случае выхода на пенсию по старости в год окончания действия установленной квалификационной категории - сроком до конца учебного года (до 31 августа);

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

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

7.10.7. педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы, до окончания срока её действия. В случае истечения её срока действия по решению работодателя оплата труда может производиться с учётом ранее имевшейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Оплата труда в таком случае осуществляется не более одного года. Льготы работникам по оплате труда либо по процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности или заявленной квалификационной категории, определённые пунктом 6.10. раздела настоящего Соглашения, устанавливаются приказом руководителя учреждения по заявлению работника и по согласованию с ВОППО. Другие случаи сохранения оплаты труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории могут быть урегулированы КД учреждений.

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

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

б) к заявлению в обязательном порядке прикладывается ходатайство ВОППО;

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

г) приказ передается в бухгалтерию.

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

**Стороны рекомендуют работодателям:**

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

- оказывать материальную помощь, в том числе работникам, уволенным в связи с выходом на страховую пенсию по старости (возрасту);

- оплачивать подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников для нужд работодателя, в том числе проезд и проживание, если это является условием выполнения работы по занимаемой должности;

- компенсировать стоимость питания, оздоровительных услуг (посещение бассейнов, тренажёрных залов, стадионов, катков), путевок на санаторно-курортное лечение и отдых, иных услуг по оздоровлению, восстановлению и коррекции здоровья работников в рамках программы «Здоровье нации»;

- обеспечивать содержание и оснащение комнаты отдыха и психологической разгрузки, помещения (места) для приёма пищи работников в режиме рабочего времени в соответствии с санитарными нормами и правилами;

- компенсировать (полностью или частично) стоимость проездных билетов в городском общественном транспорте, а при его отсутствии – в маршрутных такси – работникам, выполнение должностных обязанностей которых связано с многократным (помимо прихода на работу в начале рабочего дня и ухода с неё в конце рабочего дня) передвижением в течение рабочего дня в пределах городского округа «Город Йошкар-Ола» и посёлка Медведево.

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

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

#### **Стороны обязуются:**

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

7.16.Создавать условия для проведения массовых мероприятий с работниками и их детьми.

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

#### **Управление образования, работодатели обязуются:**

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

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

7.19.Пособие по временной нетрудоспособности исчислять за весь период нетрудоспособности в порядке и размерах, установленных действующим законодательством о социальном страховании граждан РФ, в том числе первые три

дня за счёт средств работодателя, остальные дни нетрудоспособности – за счёт средств государственного социального страхования.

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

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

7.21.Представлять органам Социального фонда РФ в установленные сроки сведения о застрахованных лицах, определённые федеральным законодательством. Информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Социального фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта.

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

#### **Городская организация Профсоюза обязуется через ВОППО:**

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

7.24.Контролировать своевременность и полноту перечислений работодателями страховых взносов в Социальный фонд РФ, соблюдения работодателями российского законодательства о льготах и гарантиях работникам отрасли.

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

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

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

#### **Стороны берут на себя обязательства:**

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

8.2.Оказывать содействие и осуществлять контроль выполнения работодателями:

8.1.1. Законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Марий Эл, органов местного самоуправления об охране труда;

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

8.1.3. Соблюдения норм и правил обеспечения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств (Приложения № 10 - 11);

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

8.1.5. Организации за счёт средств работодателя обязательных медицинских осмотров (предварительных и периодических), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также организации обучения и гигиенической аттестации работников, оплаты личных медицинских книжек;

8.1.6. Мероприятий по организации обучения и проверки знаний охраны труда работников в соответствии с действующим порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников, обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома в аккредитованных обучающих организациях;

8.1.7. Создания на паритетных началах из представителей работодателя и ВОППО комиссии по охране труда, организации её регулярной работы;

8.1.8. Проведения в установленные сроки расследования несчастных случаев на производстве и ведения их учета;

8.1.9. Предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков (Приложение № 7), льгот, денежных компенсаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложения № 9);

8.1.10. Обеспечения льгот и гарантий, определённых трудовым законодательством беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, а также иным лицам с семейными обязанностями (глава 41 ТК РФ);

8.1.11. Создания необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации горячего питания работников в режиме работы учреждения не реже одного раза в смену продолжительностью 4 и более часов. Порядок и условия организации горячего питания работников определяются КД, иным ЛНА;

8.1.12. Создания необходимых условий для выполнения работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, совместных комиссий по охране труда, участия представителей ВОППО в расследовании несчастных случаев на производстве, в специальной оценке условий труда (далее – СОУТ);

8.1.13. Подготовки персонала для оказания доврачебной помощи в соответствии с п.11 ч.1 ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273 -ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

8.1.14. Укомплектования в соответствии с установленными нормами и правилами медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских необходимыми

медицинскими средствами, в том числе медицинскими аптечками, оборудованием для оказания неотложной доврачебной помощи;

8.1.15. Обеспечения пожаро- и электробезопасности учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства.

8.2. Разрабатывать мероприятия по подготовке учреждений к новому учебному году в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивать их выполнение работодателями и участвовать в составе межведомственной комиссии в приёме учреждений, в том числе в обследовании состояния зданий и сооружений образовательных организаций на соответствие требованиям безопасности к новому учебному году, а также в проверках организаций, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

8.3. Не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях коллегии управления образования и президиума городской организации Профсоюза состояние охраны труда и производственного травматизма в образовательных учреждениях.

8.4. Обращаться в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией СОУТ и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ.

8.5. Организовывать не реже одного раза в год проведение инструктивно-методических семинаров для работников, ответственных за организацию охраны труда в образовательных учреждениях.

8.6. Организовывать проведение комплексных и целевых проверок образовательных учреждений по вопросам охраны труда с последующим отчетом руководителей этих учреждений на заседаниях двухсторонней комиссии.

8.7. Выполнять представления специалистов управления образования, внештатного технического инспектора труда городской организации Профсоюза и уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда образовательных учреждений, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.8. Участвовать в разработке муниципальных целевых программ по улучшению условий, охраны и укрепления здоровья работников и обучающихся.

8.9. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами, закрепленными в приложении № 12 настоящего Соглашения.

Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96

«Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

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

8.10. Стороны подтверждают, что в соответствии с разделом X «Охрана труда» ТК РФ:

8.10.1. 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;

8.10.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности;

8.10.3. 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;

8.10.4. Если работодатель не обеспечивает работника СИЗ и средствами коллективной защиты в соответствии с установленными настоящим Соглашением, КД нормами, то он не вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. Оплата возникшего по этой причине простоя производится в размере средней заработной платы;

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

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

#### **Управление образования принимает на себя обязательства:**

8.11. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ).

8.12. Содержать в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в учреждениях.

8.13. Осуществлять организационно-методическое руководство деятельности специалистов по охране труда, контроль действий работодателей в области обеспечения охраны труда работников, в том числе в структуре управления образованием. В пределах предоставленных полномочий проводить анализ и оценку состояния условий труда в подведомственных образовательных учреждениях, разрабатывать меры по их улучшению, направлять информацию о состоянии условий и охраны труда в Департамент по труду и занятости населения Республики Марий Эл.

8.14. Согласовывать сроки и качество проведения СОУТ.

8.15. Содействовать подведомственным учреждениям, численность работников которых превышает 50 человек, введению должности специалиста по охране труда либо установлению доплаты работнику, выполняющему обязанности специалиста, в размере не менее 20% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

8.16. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и других работников подведомственных учреждений.

8.17. Обеспечивать выполнение графика проведения СОУТ в учреждениях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». При формировании бюджета учитывать затраты на проведение СОУТ. Согласовывать сроки и качество проведения СОУТ.

8.18. Организовать учет и регулярный анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев с работниками и обучающимися (воспитанниками), информировать о них соответствующие структуры в установленном порядке и сроки. Участвовать в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Обобщать государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

8.19. Ежегодно на начало календарного года информировать городскую организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, о денежных средствах, затраченных подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на проведение СОУТ, медосмотров, на приобретение спецодежды и других СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников.

8.20. При расчете нормативных затрат на оказание учреждениями муниципальных образовательных услуг предусматривать в структуре субсидий средства в размере не менее 2,0 процентов от ФОТ и не менее 1% от размера средств на выполнение собственными силами работ на охрану труда, в том числе:

- на проведение обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, санитарно-гигиенического обучения работников;

- на проведение СОУТ;

- на приобретение специальной одежды и обуви и других СИЗ;

- на повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- и другие мероприятия.

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

8.21. Оказывать содействие в проведении технической инвентаризации зданий и сооружений, осуществлять контроль их безопасной эксплуатации в соответствии с требованиями СНиП, СанПиН, требований по охране труда,

принимать меры в рамках полномочий по устранению выявленных нарушений. При необходимости приостанавливать деятельность учреждений.

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

### **8.23. Управление образования, работодатели, городская организация Профсоюза договорились:**

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

8.23.2. Производить ежегодный расчёт необходимого финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

В целях оптимизации бюджетных средств, контроля качества и полноты проведения обязательных медицинских осмотров работников требовать с медицинской организации составления заключительного акта и предоставления его в распоряжение работодателя (п. 45. и 47. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры").

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

8.23.4. Устанавливать конкретные размеры доплат за неблагоприятные условия труда с учетом мнения ВОППО в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локально-нормативных актов (ЛНА). Оплата труда работников, занятых на работах с вредными 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. При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

8.24. Работодатель сохраняет:

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

#### 8.24.2. гарантии и компенсации:

- продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 (приложения № 6, 7);

- повышенную оплату труда не менее 12 процентов должностного оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

8.25. Устанавливать компенсационные выплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома. Порядок, размер и условия этих выплат предусматривать в КД, ТД, ином ЛНА.

8.26. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ), организацию и проведение административно-общественного контроля охраны труда (далее – АОК) в соответствии с положением (приложение № 13). Не реже одного раза в год рассматривать состояние охраны труда и производственного травматизма на общих собраниях работников, совместных заседаниях представителей работников и работодателя.

8.27. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.28. Проводить Дни охраны труда, смотры-конкурсы рабочих мест по уровню создания работодателем безопасных и комфортных условий труда работников.

8.29. В случае забастовки работников сторонам настоящего Соглашения обеспечивать минимум работ на период её проведения в соответствии с Приложением № 14.

#### **Городская организация Профсоюза обязуется:**

8.30. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совместных комиссий по охране труда, проведению общественного контроля условий и состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве специальной оценки условий труда, приёме учреждений по условиям труда к новому учебному году.

8.31. Содействовать обучению уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, осуществлять методическое руководство их деятельностью.

8.32. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными условиями труда. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, при необходимости представлять их интересы в досудебном и судебном разбирательстве. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, ЛНА, содержащих требования охраны труда.

8.33. Взаимодействовать с государственными органами контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда в осуществлении контроля за условиями труда и правильностью предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

8.34. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций.

8.35. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности городской организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, иных отраслевых (федерального, регионального) соглашений, уставов учреждений, КД, настоящего Соглашения.

**Стороны подтверждают, что работодатели и их полномочные представители обязаны:**

9.2. 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.

9.3. 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.

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

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

9.6. 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.

9.7. Осуществлять ежемесячное, бесплатное и своевременное (одновременно с перечислением средств на выплату заработной платы организациям) перечисление через финансовые органы, осуществляющие открытие и ведение лицевых счетов организаций, на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников – членов Профсоюза, и оперативное реагирование на информацию Профсоюза о нарушении работодателями сроков перечисления на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

9.8. Определить следующий механизм удержания и перечисления профсоюзных взносов:

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

9.8.2. Удержание и перечисление членских профсоюзных взносов производится в централизованной бухгалтерии управления образования или в бухгалтериях учреждений, осуществляющих самостоятельный бухгалтерский учёт, в порядке, определённом частью первой пункта 9.6. настоящего Соглашения, согласно спискам членов Профсоюза. Списки составляются на основании письменных заявлений работников, вступивших в Профсоюз и (или) вставших на учёт в первичную организацию, заверяются подписью руководителя соответствующего выборного профсоюзного органа и печатью профсоюзной организации.

9.8.3. Ежегодно, до 25 сентября, в порядке, определённом подпунктом 9.6.2. настоящего Соглашения, подаются полные (с учётом постановки на учёт и снятия с учёта членов Профсоюза в прошедшем учебном году) списки членов Профсоюза по состоянию на указанную дату. При необходимости с октября текущего года по август следующего года в бухгалтерии подаются ежемесячно (не позднее 28 числа каждого месяца) дополнительные списки членов Профсоюза, вставших на учёт в первичные организации или снятых с учёта в предыдущем месяце, для удержания либо прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

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

Нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД, настоящим Соглашением, а также ЛНА, принятые без соблюдения установленного статьёй 372 ТК РФ порядка учета мнения ВОППО, не подлежат применению.

9.10. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности.

9.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, в том числе руководящих работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ВОППО в порядке, определённом статьями 373 ТК РФ. Увольнение по этим же основаниям руководителей, заместителей руководителей ВОППО, не освобожденных от основной работы (ст.

374 ТК РФ), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.12. Увольнение по вышеуказанным причинам (пунктам) работников, являющихся руководителями ВОППО или его заместителями, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия (ст. 376 ТК РФ) соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

9.14. Работники - члены ВОППО, а также вышестоящих (городского, регионального) выборных профсоюзных органов, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома, члены Общероссийского Профсоюза образования - освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учебы, совещаний, проводимых соответствующими профсоюзными организациями, их выборными органами.

Учеба (совещание, семинар) для профсоюзного актива организуется городской организацией Профсоюза ежемесячно продолжительностью не более трёх часов в день и девяти раз в год. Помимо этого, для вновь избранных руководителей первичных профсоюзных организаций, членов выборных органов первичных и городской организаций Профсоюза проводится обучение продолжительностью от 3 до 5 календарных дней в летний период с отрывом от производства на условиях, определённых КД.

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

Стороны могут принимать решение о представлении к награждению государственными или ведомственными наградами профсоюзный актив и рекомендуют работодателям и ВОППО применять аналогичный порядок в учреждении.

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

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

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

## **Х. Заключительные положения**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.7. Стороны Соглашения считают неправомерным уклонение руководителей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной

профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, настоящего Соглашения.

10.8. Стороны Соглашения считают недопустимым деятельность по созданию иного представителя работников в нарушении требований ст. 31, 37 ТК РФ, а также подмену учета мнения представительного органа работников на учёт мнения органов самоуправления образовательной организации (управляющего совета, попечительского совета, педагогического совета и др.).

10.9. Стороны вступают в переговоры по заключению территориального отраслевого Соглашения на новый срок не позднее 1 октября 2026 года. Любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров, о чём направляет письменное уведомление другой стороне.

**Состав городской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения**

**От Управления образования:**

1. Никандров В.Г. – заместитель начальника управления образования
2. Васькова А.А. - начальник правового отдела управления образования;
3. Одинцова М.В.. – начальник отдела кадров управления образования;
4. Казакова Л.А. – начальник планово-экономического отдела Управления образования.
5. Коршунова Е.В. – заведующий МБДОУ «Детский сад № 13 г. Йошкар-Олы «Клюковка»
6. Алякритская С.Ю. - директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Йошкар-Олы».

**От работников:**

1. Демина Ю.В. – председатель городской организации Профсоюза
2. Смирнова А.С. – учитель МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 г. Йошкар-Олы»
3. Дождикова О.В. – инструктор по физической культуре МБДОУ «Детский сад № 80 «Ужара» г. Йошкар-Олы»
4. Мотовилова Л.А. – музыкальный руководитель МБДОУ «Детский сад № 1 «Пчелка» г. Йошкар-Олы»
5. Петрова Л.Н. – учитель МБОУ «Гимназия № 14 г. Йошкар-Олы» .
6. Ванюшина М.А. – главный специалист-юрист городской организации Профсоюза.

**От Объединения работодателей:**

1. Чакичев Альберт Сулейманович, директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Йошкар-Олы»;
2. Туманова Фаина Николаевна, директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №15»;
3. Яковлева Елена Сергеевна, директор МБОУ «Лицей №28 г. Йошкар-Олы»;
4. Ралко Любовь Геннадьевна, директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа №20»;
5. Васенина Наталья Васильевна, заведующий МБДОУ «Детский сад № 43 «Жар-Птица»;
6. Байкова Ольга Алексеевна, заведующий МБДОУ «Детский сад №10 «Звездочка».

**Положение**  
**о городской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, заключению территориального отраслевого Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению контроля выполнения Соглашения**

**I. Общие положения**

1.1. Городская отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, 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.

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

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

Число членов Комиссии от каждой из сторон Соглашения - 6 человек.

**II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- осуществление контроля выполнения настоящего Соглашения, содействие устранению выявленных нарушений настоящего Соглашения, КД действующему законодательству о труде;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении КД;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социально- трудовых гарантий работников, установленных законодательством РФ о труде, отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;

- обсуждение проектов муниципальных правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации КД;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение, принятие изменений и дополнений.

### **III. Права Комиссии**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

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

### **IV. Организация деятельности Комиссии**

4.1. Для организации работы устанавливается следующий регламент Комиссии.

Комиссия:

- проводит заседания не реже одного раза в квартал;
- составляет план работы по реализации Соглашения на каждый календарный год; организует выполнение плана;
- готовит и организует публичный 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 Соглашение;
- поручает управлению образования провести регистрацию принятого документа в органах по труду в установленном законом порядке;
- в своей работе взаимодействует с органами власти местного самоуправления, с отделами и должностными лицами управления образования, представителями работодателей, ВОППО и городской организации Профсоюза;
- принимает и рассматривает жалобы, даёт разъяснения по вопросам настоящего Соглашения; принимает меры к предупреждению либо, в случае возникновения, к урегулированию разногласий, трудовых споров между работниками и работодателями по их заявлениям.

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

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

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

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

4.5. Сопредседатели Комиссии:

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

4.6. Комиссия считается правомочной, если на её заседании присутствует не менее половины численности, определённой сторонами Соглашения. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствовавших на заседании членов Комиссии при условии достижения правомочности Комиссии. Голосование, как правило, проводится открытое. В

некоторых случаях по соглашению сопредседателей Комиссии принимается решение о закрытом голосовании.

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

#### 4.7. Права и обязанности члена Комиссии.

Член Комиссии имеет право:

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

Член Комиссии обязан:

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

## **V. Срок полномочий Комиссии**

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются полномочия Комиссии. По представлению сопредседателей допускается вносить изменения в персональный состав Комиссии.

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

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательные учреждения, учреждения), должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 (далее соответственно – номенклатура должностей, педагогические работники, педагоги, руководители), и иных работников.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных учреждений устанавливается ПВТР в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, КД в соответствии с приказом № 536, настоящим Положением с учётом:

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

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

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

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

физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

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

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

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

1.5. ПВТР учреждения в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР или по соглашению сторон ТД.

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

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

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

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

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их

продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. (согласно режиму рабочего времени учителей, п.2.5. настоящего Соглашения).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре – октябре – по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре – декабре – по 4 урока по 35 минут каждый; январь – май – по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую

паузу» (большую переменную) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

### **III. Разделение рабочего дня на части**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством России.

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

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

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

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

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

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

6.2. Привлечение педагогических и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской

Федерации. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

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

## **VII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска учитывается:

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

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

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

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания образовательной организации высшего образования или среднего

профессионального образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

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

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

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

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

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

6.1. Право на длительный отпуск имеют все педагогические работники;

6.2. Длительный отпуск предоставляется работнику по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года. Оформляется отпуск распорядительным документом работодателя (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2;

6.3. Очередность предоставления длительного отпуска педагогическим работникам устанавливается по времени подачи ими заявления в соответствии с настоящим Порядком;

6.4. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется на условиях, определённых КД, либо по соглашению сторон трудового договора;

6.5. Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон ТД, но не более года и не позднее 15 августа;

6.6. По соглашению сторон ТД длительный отпуск может быть разделён на части;

Длительный отпуск во время учебного года может быть предоставлен работнику по соглашению сторон ТД в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.);

6.7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, о чем он или его представитель незамедлительно сообщает работодателю, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных Листком нетрудоспособности и по выздоровлении представленному работником в учреждение, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок;

6.8. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

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

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

8. Настоящий Порядок распространяется на основных работников.

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

**I. Общие положения**

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Настоящее Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников;

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

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

В Положении учреждения не допускается использование терминологии «рекомендуемые размеры», «не ниже», «не выше», а при установлении размеров компенсационных и стимулирующих выплат – использование диапазона.

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

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

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

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

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

При оплате труда работников отдельных рабочих профессий руководствоваться следующими нормами труда:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ФОТ работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

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

8. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

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

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

Размер базовых ставок (базовых окладов) по ПКГ работников должностей образовательных и иных учреждений определён нормативным правовым актом органа местного самоуправления

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

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

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

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

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

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

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

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

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

11.1.2. Наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

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

высшее образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

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

Разряд работ в соответствии с ЕТКС
1 разряд
2 разряд: сторож, дворник, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья (прачка), кастелянша
3 разряд: кладовщик, оператор хлор. установки, водитель
4 разряд: водитель, рабочий (сантехник, электрик, плотник)
5 разряд: водитель, механик
6 разряд: водитель, рабочий
высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах:

водители автобусов, имеющие первый класс квалификации и занятые перевозкой обучающихся; рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трём и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 5-6 разряда.

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

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

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

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

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

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

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

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

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;

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

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

педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений – 1,2;

другим работникам – 1,15.

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

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

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

17.7. Учителям общеобразовательных организаций всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 классах и литературе в 5 - 11 классах - 1,15;

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.

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

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

19. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 17 настоящего Положения, с учётом абзаца 4 пункта 9 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которая применяется при исчислении заработной платы с учетом объёма учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

20. Базовые оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению закупок для государственных, муниципальных и корпоративных

нужд, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту "Специалист в сфере закупок", утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок", базовые должностные оклады работников, осуществляющих трудовые функции по обеспечению функционирования системы управления охраной труда в учреждении, - на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональному стандарту "Специалист в области охраны труда", утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года N 274н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда":

### **Компенсационные выплаты**

20. К компенсационным выплатам относятся:

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

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

22. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда.

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

Работникам учреждения за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере от 4 до 12 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) - за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

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

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

23.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее 50% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника.

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого – помимо оклада (должностного оклада) – включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, – из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарный оклад (должностной оклад).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При этом отработанное время включается в

Табель учёта использования рабочего времени за установленный период и оплачивается в одинарном размере.

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

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

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

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

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

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

23.6. Водителю легкового автомобиля за фактически отработанное время с учётом мнения ВОППО в соответствии с ЛНА учреждения устанавливаются доплаты за ненормированный рабочий день - в размере 25 процентов оклада при условии непредоставления ему дополнительного оплачиваемого отпуска по этому основанию;

23.7. Водителям автомобильного транспорта, занятым перевозкой детей, устанавливается доплата за обслуживание автомобильного транспорта в размере 7 000 рублей.

Доплата за обслуживание автомобильного транспорта выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

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

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

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной

ТД, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Стимулирующие выплаты**

25. К стимулирующим выплатам относятся:

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

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

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

26. Выплаты за интенсивность труда.

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

27. Выплаты за высокие результаты работы.

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

27.2. Надбавка за наличие государственной или ведомственной награды (почетного звания, знака отличия, другой награды), а также спортивных званий по профилю работы устанавливается работникам в следующих размерах:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» -2,0 тыс. рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» -1,5 тыс. рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - 1,0 тыс. рублей;
- почётное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» - 1,0 тыс. рублей;
- медаль Л.С. Выготского – 1,0 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации» - 1,0 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» -0,5 тыс. рублей;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» - 0,5 тыс.рублей;
- почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей, Почетная грамота Министерства Просвещения Российской Федерации, благодарность Министерства просвещения Российской Федерации – 0,5 тыс. рублей.
- спортивные звания « Мастер спорта России международного класса»; «Мастер спорта России»; «Гроссмейстер России» – 1,0 тыс. рублей.

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

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

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

27.4. Стимулирующие выплаты, обозначенные в пунктах 26-27 настоящего Соглашения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты осуществляются сверх оплаты фактически отработанного времени согласно графику дежурств (работы) работника.

28. Надбавка за стаж работы устанавливается к ставке заработной платы, оклада (должностному окладу) работника, в том числе: педагогическим работникам; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми и (или) стаж работы в образовательных учреждениях - в следующем размере:

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

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

свыше 20 лет – от 20 до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

29. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности), либо образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации и заключившим трудовой договор с образовательной организацией по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере 60 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на трехлетний период со дня трудоустройства в организацию.

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

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

30. Работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, по дополнительным общеобразовательным программам (студентов двух последних курсов образовательных организаций) до окончания образовательной организации устанавливается надбавка в размере 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

31. Водителям автомобильного транспорта устанавливается выплата за классность в следующих размерах:

"водитель автомобиля 1 класса" - 25 процентов базового оклада;

"водитель автомобиля 2 класса" - 10 процентов базового оклада.

Водитель автомобиля 1 класса осуществляет управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств "В", "С", "Д" и "Е".

Водитель автомобиля 2 класса осуществляет управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д" или "Д" и "Е".

Квалификационная категория "водитель автомобиля 1 класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении.

Квалификационная категория "водитель автомобиля 2 класса" присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный водительский стаж работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в учреждении.

Выплата за классность производится ежемесячно пропорционально отработанному времени.

32. Надбавки, указанные в пунктах 28-31 настоящего Соглашения не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда и доведенной работодателем до МРОТ пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки осуществляется сверх оплаты фактически отработанного времени.

33. Конкретные условия и размер стимулирующей выплаты по пунктам 28-31 настоящего положения определяются КД и устанавливаются работнику ЛНА (приказом), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО, ТД.

34. Надбавки, указанные в пунктах 28-31 выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклад (должностной оклад).

35. Премия.

35.1. Премирование работников производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за установленный период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) исходя из личного вклада работника в общие результаты труда.

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

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

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

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

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

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

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

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

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

35.7. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных видов деятельности.

36. Социальные выплаты.

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

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

### **III. Вопросы оплаты труда педагогических работников**

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

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

33. Предельный объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка), выполняемой в том же учреждении работником, должность которого отнесена к руководящим должностям (Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"), устанавливается настоящим Соглашением.

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

в сельской местности – не более 12 часов в неделю;

в городской местности – не более 9 часов в неделю.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

37. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется:

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

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (тренера-преподавателя, воспитателя, ПДО, музыкального руководителя, инструктора по физкультуре), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала

замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

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

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Условия оплаты труда указанных работников устанавливаются ТД.

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

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

размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Управлением образования.

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

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

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

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

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

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

47. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

## **ПОРЯДОК определения стажа педагогической работы**

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

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, 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 находились образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

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

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

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

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

дополнительного образования	организатор, методист, старший методист
Методист в учреждении дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; старший ПДО, педагог – организатор
Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования
Старший вожатый, вожатый	Методист, педагог-организатор, в т.ч. старший
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист, ПДО, в том числе старший ПДО, педагог-организатор
Инструктор – методист	Старший инструктор – методист, методист, ПДО, в т.ч. старший, педагог-организатор
Старший инструктор – методист	Инструктор –методист, ПДО, в том числе старший, педагог-организатор
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)	Учитель или преподаватель, ведущие занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель или преподаватель физкультуры (физвоспитания); тренер-преподаватель, в том числе старший; педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель или преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель или преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер – преподаватель, в том числе старший
Учитель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физкультуры (физвоспитания), тренер-преподаватель	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда); преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; ПДО, в том числе старший
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду, педагог дополнительного образования, в том числе старший

Учитель – дефектолог; учитель – логопед	Учитель – логопед; учитель – дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета) в учреждениях (отделениях, классах, группах), воспитатель, ПДО (включая старшего), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины организации профессионального образования	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры)	Учитель общеобразовательного учреждения (музыки, рисования, ИЗО, технологии), педагог дополнительного образования
Музыкальный руководитель	Учитель музыки, ПДО по профилю
Концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; музыкальный руководитель; педагог дополнительного образования(при совпадении профиля)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины организации профессионального образования; преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; педагог	Концертмейстер

дополнительного образования(при совпадении профиля)	
Старший тренер – преподаватель; тренер – преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по профилю)
Преподаватель физической культуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре	Учитель (физической культуры), тренер – преподаватель; старший тренер – преподаватель
Старший тренер – преподаватель	Тренер – преподаватель
Тренер – преподаватель	Старший тренер – преподаватель
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же профиля (дисциплины) в общеобразовательном учреждении
Преподаватель организации профессионального образования	Мастер производственного обучения

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

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

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

1. Настоящее Положение о порядке материального стимулирования руководителей учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее - Положение), действует в целях повышения эффективности управления и материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач в рамках муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

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

4. Материальное стимулирование руководителей учреждений включает в себя:

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

4.2. Премию за выполнение особо важных и сложных заданий,

4.3. Единовременные денежные поощрения

4.4. Иные стимулирующие выплаты.

4.5. Материальную помощь.

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

5. Премия по пункту 4.1. устанавливается в соответствии с критериями и показателями эффективности работы руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Йошкар-Олы согласно приложению к настоящему Положению.

5.1. Размер премии руководителя по итогам работы (пункт 4.1.) зависит от стоимости балла в рублях, установленного настоящим положением, умноженного на количество набранных баллов в соответствии с таблицей, указанной в пункте 5 настоящего Положения.

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

для общего образования - **158** рублей;

для дошкольного образования - **151** рублей;

для дополнительного образования - **144** рублей.

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

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

5.4. При наличии не снятого дисциплинарного взыскания за учётный период установленный руководителю размер премии по пунктам 4.1. – 4.2. не выплачивается.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка учитывается при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

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

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

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

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

- профильные смены – 5%;

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

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

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

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

- муниципального уровня - 10%;
- регионального уровня – 15%;
- федерального уровня – 20%;
- международного уровня - 30%.
- призовые места организации за участие в выставках и конкурсах, организованных Правительством Республики Марий Эл и министерствами Республики Марий Эл, в размере 5 000,0 рублей.

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

Основной государственный экзамен (ОГЭ) – 20%;

Единый государственный экзамен (ЕГЭ) – 30%.

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

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

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

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

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

7.1. За наличие почётного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000 рублей;

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

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

7.2. За наличие знака отличия (награды):

«Знак отличия Министерства образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования», Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации - 1000 рублей.

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

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

8. Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

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

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

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

8.5. В связи с рождением ребёнка.

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

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

9. Выплаты руководителям по пунктам 6, 8.3-8.5. осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

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

**Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений**

№ п/п	Показатели и критерии эффективности работы руководителей МОУ	Критерии эффективности работы	Количество баллов
<b>Управленческо-административный блок</b>			
1.	Анализ несчастных случаев среди работников и учащихся	Снижение количества несчастных случаев	1
		Отсутствие несчастных случаев	2
2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Наличие участников муниципального	1

		Наличие победителей среди участников муниципального уровня	3	
		Наличие участников на республиканском уровне	3	
		Наличие победителей среди участников республиканского уровня	5	
3.	Обобщение и распространение педагогического опыта на конференциях, семинарах	Муниципальный уровень	1	
		Республиканский уровень	2	
		Федеральный уровень	3	
4.	Исполнительская дисциплина руководителя в соответствии	Замечания отсутствуют	3	
5.	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы (органы власти, СМИ и т. д.) по конфликтным ситуациям в учебно-воспитательном процессе и др.	Отсутствие жалоб, обращений	3	
6.	Увеличение количества молодых специалистов и студентов, принятых на работу в общей их численности в сравнении с предыдущим периодом	Увеличение	3	
7.	Укомплектованность штата педагогическими работниками	от 95-99%	0,5	
		100%	2	
<b>Учебно-воспитательный блок</b>				
8.	Успеваемость учащихся по итогам периода	100%	2	
		от 95-99,9	1	
9.	Качество знаний учащихся по итогам периода	50% и выше	2	
		от 45 до 49%	1	
10.	Отсутствие учащихся, не допущенных к итоговому сочинению, собеседованию, к ГИА	Основное общее образование	2	
		Среднее общее образование	3	
11.	Показатели среднего балла ЕГЭ по математике	На уровне прошлого года по учреждению	1	
		Выше, в сравнении с муниципалитетом	2	
		Показатели среднего балла ЕГЭ по русскому языку по учебным годам	На уровне прошлого года по учреждению	1
			Выше, в сравнении с муниципалитетом	2

		Показателя среднего балла ОГЭ по математике	На уровне прошлого года по учреждению	1
			Выше, в сравнении с муниципалитетом	2
12.	Показателя среднего балла ОГЭ по русскому языку		На уровне прошлого года по учреждению	1
			Выше, в сравнении с муниципалитетом	2
13.	Наличие медалистов, выпускников, получивших аттестаты особого образца		За каждого медалиста	1
14.	Наличие призовых мест в олимпиадах, конкурсах (ПФО, ВСоШ)		Федерального уровня	3
			Республиканского уровня	2
15.	Участие обучающихся в курсах и проектах ОЦ «Сириус» и РОЦ «Волгенче», «Большая перемена» за истекший период		За каждого участника	0,1
16.	Охват учащихся проектом «Билет в будущее»		Не менее 10% от общего количества учащихся	2
17.	Количество учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета в ПДН (в сравнении с предыдущим периодом)		Показатель не изменился	0,5
			Снижение показателя	1
			Показатель равен «0»	1,5
18.	Количество правонарушений, преступлений, совершенных учащимися ОУ (в сравнении с предыдущим периодом)		Снижение показателя	1
			Показатель равен «0»	1,5
19.	Доля учащихся, занятых дополнительным образованием и зарегистрированных в системе «Навигатор», к общему числу учащихся		90% и выше	3
			75-89%	2
			50%-74%	1
20.	Увеличение численности Юноармейцев в рядах Всероссийского детско-юношеского воекно-патриотического общественного движения «Юноармия» (с обязательной регистрацией)		Не менее 10% от общего количества обучающихся	3
21.	Наличие граждан, занимающихся добровольческой деятельностью (волонтерство) и		За каждого участника	0,1

	зарегистрированных на "Добро.ру"			
<b>Финансовый блок</b>				
22.	Организация работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности. Стабильность (+/- 10%) или рост поступивших за учебный период средств от платных образовательных услуг	В сравнении с предыдущим учебным годом	5	
			10	
23.	Привлечение грантовых средств на укрепление материально-технической базы ОУ	Муниципальный уровень	1	
		Республиканский уровень	2	
		Федеральный уровень	3	
<b>Государственно-общественный блок</b>				
24.	Уровень социально-партнерства Создание условий для деятельности профсоюзных организаций в сфере образования, недопущение препятствования деятельности профсоюзных организаций	Низкий уровень	1	
			Средний уровень	3
			Высокий уровень	5
25.	Участие в социально-значимых мероприятиях, активная гражданская позиция (информирование родителей сотрудников и обучающихся по актуальным республиканским и федеральным проектам и др.)	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций	3	
Количество баллов (без учета "за каждого участника")			<b>89,2</b>	

Комиссия:

**Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений**

№ п/п	Показатели и критерии	Оценка в баллах
<b>1. Создание условий для получения обучающимися (воспитанниками) образования и воспитания (присмотра и ухода)</b>		<b>0-30</b>
1.1.	Выполнение показателей средней посещаемости обучающихся (не менее 150 дней в год)	0-20
1.2.	Удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг: отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан, в том числе работников данного учреждения либо их представителей, свидетельствующих о нарушении законодательства России	0-10
<b>2. Материальное и кадровое обеспечение деятельности учреждения</b>		<b>0-35</b>
2.1.	Создание безопасных и комфортных условий обучающимся и работникам: отсутствие предписаний надзорных и других органов, травматизма по вине работодателя.	0-25
2.1.1.	травматизм по вине работодателя	0-5
2.1.2.	отсутствие предписаний надзорных и других органов	0-5
2.1.3.	отсутствие предписаний надзорных и других органов	0-5
2.1.4.	отсутствие предписаний надзорных и других органов	0-5
2.2.	Обеспечение кадровых условий, обеспечение повышения квалификации работников	0-5
2.3.	Организация работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности. Стабильность (+/- 10%) или рост поступивших за учётный период средств от платных образовательных услуг	0-10
<b>3. Создание условий для развития учреждения, профессионального роста педагогических кадров, инновационной деятельности</b>		<b>0-35</b>
3.1.	Инновационная и научно-методическая деятельность (регистрация и деятельность инновационной площадки федерального, регионального уровней, региональные этапы профессиональных конкурсов, получение грантов)	0-15

3.2.	Инновационная, проектная деятельность (создание и реализация муниципальных проектов, муниципальные этапы профессиональных конкурсов)	0-10
3.3.	Участие в значимых мероприятиях Российского уровня выполнение особо важных поручений в муниципальной системе дошкольного образования.	0-5
3.4.	Уровень социального партнерства (результативность участия в совместных мероприятиях с профсоюзом)	0-5
<b>Итого</b>		<b>100</b>

<b>Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителей дополнительного образования городского округа "Город Йошкар-Ола"</b>		
№ п/п	Показатели и критерии	Оценка в баллах
<b>1. Материальное и кадровое обеспечение деятельности учреждения</b>		<b>0-55</b>
1.1	Создание безопасных и комфортных условий обучающимся и работникам: отсутствие предписаний надзорных и других органов, травматизма по вине работодателя.	0-15
1.1	травматизма по вине работодателя	0-5
1.1	отсутствие предписаний надзорных и других органов	0-5
1.1	отсутствие предписаний надзорных и других органов	0-5
1.2	Обеспечение кадровых условий, обеспечение повышения квалификации работников	0-10
1.3	Организация работы по привлечению средств от приносящей доход деятельности. Стабильность (+/- 10%) или рост поступивших за учётный период средств от платных образовательных услуг	0-10
1.4	Применение дистанционных технологий	0-5
1.5	Инновационная, проектная и научно-методическая деятельность (регистрация инновационной площадки, разработка проектов, получение грантов, выпуск методической литературы).	0-15
<b>2. Создание условий для получения обучающимися (воспитанниками) образования и воспитания (присмотра и ухода)</b>		<b>0-45</b>

2.1	Удовлетворённость потребителей качеством образовательных услуг: отсутствие обоснованных жалоб (обращений) граждан, в том числе работников данного учреждения либо их представителей, свидетельствующих о нарушении законодательства России.	0-10
2.2	Реализация действующих, официально утверждённых программ индивидуальной работы с обучающимися, в том числе с одарёнными детьми (подтверждаемых их участием в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях).	0-10
2.3	Сохранность контингента обучающихся не ниже 70 % скомплектованных на начало учебного года обучающихся в группах. В том числе в возрасте от 14 до 17 лет включительно	0-10
2.4	Участие педагогов в конкурсах профмастерства в сфере дообразования	0-15
<b>Итого</b>		<b>100</b>

**Приложение № 5.4.**  
к положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников организации**

	Направления деятельности педагогических работников	Дошкольное образование	Общее образование	Дополнительное образование
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)		X	X
2.	Участие педагога в разработке и реализации основной, дополнительной (адаптированной) образовательной программы	X	X	X
3.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	X	X	X
4.	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	X	X	X
5.	Эффективность внеурочной и воспитательной работы с обучающимися	X	X	X
6.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	X	X	X
7.	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	X	X	X
8.	Участие в коллективных педагогических проектах	X	X	X
9.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	X	X	X
10.	Сохранение здоровья обучающихся	X	X	X
11.	Работа с обучающимися из социально неблагополучных семей	X	X	X
12.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы, музея и пр.)	X	X	X
13.	Информационная открытость	X	X	X

14.	Уровень коммуникативной культуры при взаимодействии с участниками образовательных отношений	X	X	X
-----	---	---	---	---

**Приложение № 6**  
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2024-2027 годы

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

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

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

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

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

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

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

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

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

1. Виды работ с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере 12% в зависимости от времени занятости в данных условиях.
  - 1.1. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧЧ.
  - 1.2. Вывоз мусора и нечистот.
  - 1.3. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
  - 1.4. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
  - 1.5. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.
  - 1.6. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования с применением моющих, дезинфицирующих средств, химических веществ.
  - 1.7. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
  - 1.8. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
  - 1.9. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
  - 1.10. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
  - 1.11. Работы по хлорированию (обеззараживанию) воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
  - 1.12. Работа за дисплеями ПЭВМ.
  - 1.13. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением.
  - 1.14. Работа на деревообрабатывающих станках.
  - 1.15. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
  - 1.16. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
  - 1.17. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
  - 1.18. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
  - 1.19. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
  - 1.20. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
  - 1.21. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
  - 1.22. Сверление пневмоинструментом.
  - 1.23. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.

- 1.24. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
- 1.25. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
- 1.26. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
- 1.27. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 1.28. Работа на открытом воздухе в холодный (с ноября по март) период.
- 1.29. Работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.
- 1.30. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с вредными условиями труда.

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

№ п/п	Перечень профессий, должностей	Условия выплат	Основание (приложение № 8)	Размер выплаты к ставке (окладу)
<i>1. Повышенная оплата работ с вредными и (или) опасными условиями труда</i>				
1.1.	Повар, шеф-повар, подсобный рабочий кухни	Тяжесть труда: работа у горячих плит, электрожаровых шкафов; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука; работы, связанные с мойкой посуды вручную	Пункты 1.4., 1.5., 1.6.	12%
1.2.	Младший воспитатель, уборщик служебных помещений, медицинская сестра	Тяжесть труда	Пункт 1.11.	12%
1.3.	Хлораторщик, уборщик, лаборант, рабочий по комплексному обслуживанию бассейна	Тяжесть труда: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12%
1.4.	Медсестра, учитель, инструктор по плаванию	Тяжесть труда: обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах	Пункты 1.11., 1.15.	12%
1.5.	Рабочий по стирке белья, прачка	Тяжесть труда: стирка, сушка и глажение спецодежды; стирка белья вручную	Пункты 1.3., 1.8.	12%
1.6.	Рабочий по	Тяжесть труда: обслуживание	Пункт	12%

	комплексному обслуживанию зданий, сооружений; сантехник	канализационных колодцев и сетей. Ремонт и очистка вентиляционных систем. Работы, связанные с чисткой мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.	ы 1.2., 1.17., 1.18., 1.19., 1.24, 1.25.	
1.7.	Учитель химии	Тяжесть и напряжённость труда: работа с использованием химреактивов, а также с их хранением	Пункт 1.13.	12%
1.8.	Лаборант кабинета химии	Тяжесть труда: работа с использованием химических реактивов, а также с их хранением. Работы, связанные с мытьём посуды, тары вручную	Пункты 1.6., 1.13.	12%
1.9.	Заместитель руководителя по АХР, заведующий хозяйством, заведующий складом	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7., 1.30.	12%
1.10.	Грузчик	Тяжесть труда: погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную	Пункт 1.7.	12%
1.11.	Учитель ИКТ, работники бухгалтерий, секретарь – машинистка, делопроизводитель, заведующий канцелярией	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеем ПЭВМ	Пункт 1.12.	12%
1.12.	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	Тяжесть и напряжённость труда: работа, связанная с пылью животного и растительного происхождения (бумажной пылью), в том числе с бактериальным загрязнением.	Пункт 1.29.	12%
1.13.	Другие работники	Тяжесть и напряжённость труда: работа за дисплеями ПЭВМ	Пункт 1.12.	От 4 до 12%
1.14.	Учитель физкультуры,	Работа с детьми в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) на открытых	Ст. 147 ТК РФ,	12%за каждый

	воспитатель, педагог-организатор, ПДО, тренер-преподаватель и другие работники	стадионах, площадках, в полевых условиях	пункт 1.28.	час работы в особых условиях
1.15.	Дворник	Работа в холодное время (с 1 ноября по 10 апреля) при ручной уборке закрепленной территории	Ст. 147 ТК РФ, пункт 1.28.	12% за каждый час работы в особых условиях
1.16.	Младший обслуживающий, учебно-вспомогательный персонал и другие работники	Все виды работ при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы. Все виды ремонтных работ, работы, связанные с уборкой помещений в период проведения ремонтных работ	Пункты 1.9., 1.10., 1.13., 1.20., 1.21, 1.26., 1.27., 1.29.	12% в указанных условиях
1.17.	Водитель	Тяжесть труда: работы вручную по ремонту автомобиля	Пункты 1.17., 1.23.	12% в указанных условиях
<i>2. Повышенная оплата работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий</i>				
2.1.	Сторож, младший воспитатель, воспитатель	Работа в ночное время с 22.00 до 6.00	Ст. 149 ТК РФ	50% за каждый час работы
2.2.	Учитель, тренер-преподаватель, ПДО	Работа с детьми в вечернее время с 18.00 до 22.00	Ст. 149 ТК РФ	20% за каждый час работы
2.3.	Все работники	Доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно	Ст. 151 ТК РФ	По соглашению сторон ТД

		отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой ТД		
2.4.	Все работники	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ	В двойном размере
2.5.	Все работники	Сверхурочная работа	Ст. 99, 152 ТК РФ	По соглашению сторон ТД
2.6.	Все работники	За систематическую переработку сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени: за работу в учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых; за работу при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций, соревнований	Ст. 149 ТК РФ	15% за каждый час работы в указанных условиях

**ПРАВИЛА**  
**обеспечения работников средствами индивидуальной защиты**

**I. Общие положения**

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

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

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

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

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

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

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

индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный - полукombинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый – костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот, фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, вачеги - перчатками теплостойкими из синтетического материала и наоборот, нарукавники пластиковые - нарукавниками из полимерных материалов и наоборот.

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

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

## **II. Порядок выдачи средств индивидуальной защиты**

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

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

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

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

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

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

13. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми нормами для совмещаемой профессии.

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

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

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

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

15. Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты за организацию контроля за

правильностью их применения работниками возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке.

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

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

## Приложение № 10.1

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

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант, техник, учитель, занятый в кабинетах химии (химических лабораториях)	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		Очки защитные	До износа
2.	Лаборант, техник (учитель) занятый в лабораториях (кабинетах) физики	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
3.	Мастер производственного обучения, учитель технологии	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	до износа
4.	Заведующий канцелярией, секретарь	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5.	Оператор электронно-вычислительных машин	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6.	Дворник; уборщик территории	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты	1 пара

		от механических воздействий (ударов)	
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7.	Кладовщик, заведующий складом; заведующий хозяйством	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
8.	Библиотекарь, педагог-библиотекарь (1), заведующий библиотекой (1); архивариус (1,2, 3)	1) Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		2) Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		3) Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9.	Водитель	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
10.	Врач, средний и младший медицинский персонал	Халат или костюм светлых тонов	1 шт.
		Колпак или косынка	1 шт.
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года
11.	Воспитатель, помощник воспитателя дошкольных образовательных	Халат светлых тонов	1 шт.
		Косынка	1 шт.

	организаций		
12.	Кастелянша, гардеробщик, вахтёр	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
13.	Грузчик, подсобный рабочий	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
14.	Повар	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
15.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
15.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды; прачка	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	
16.	Рабочий по	Костюм для защиты от механических	1 шт.

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	воздействий (истирания)	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
17.	Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 2 года
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 пара
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 2 года
18.	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

**Приложение № 11**  
к Территориальному отраслевому Соглашению на 2024-2027 годы

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

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

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

*I. Характеристика отдельных категорий работ по энергозатратам*

1.1. Категории работ разграничиваются на основе интенсивности энергозатрат организма в ккал/ч (Вт).

1.2. К категории **Ia** относятся работы с интенсивностью энергозатрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (административно- управленческий персонал).

1.3. К категории **Iб** относятся работы с интенсивностью энергозатрат 121 - 150 ккал/ч (140 - 174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (административно-управленческий, медицинский, педагогический и учебно-вспомогательный персонал, кроме младших воспитателей; должности служащих).

1.4. К категории **IIa** относятся работы с интенсивностью энергозатрат 151 - 200 ккал/ч (175 - 232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (все рабочие профессии, работники кухни, младшие воспитатели).

*II. Определение индекса тепловой нагрузки среды (ТНС-индекса)*

Индекс тепловой нагрузки среды (ТНС-индекс) является эмпирическим показателем, характеризующим сочетанное действие на организм человека параметров микроклимата (температуры, влажности, скорости движения воздуха и теплового облучения).

*III. Рекомендуемые величины интегрального показателя тепловой нагрузки среды (ТНС-индекса) для профилактики перегревания организма*

Категория работ по уровню энергозатрат	Величины интегрального показателя, °С
Ia (до 139)	22,2 - 26,4
Iб (140 - 174)	21,5 - 25,8
IIa (175 - 232)	20,5 - 25,1

*IV. Время работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин*

В целях защиты работающих от возможного перегревания или охлаждения, при температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) должно быть ограничено величинами, указанными в табл. 1 и табл. 2.

*Таблица № 1. Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха выше допустимых величин*

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч	
	Ia - Iб	IIa
32,5	1	-
32,0	2	-
31,5	2,5	1
31,0	3	2
30,5	4	2,5
30,0	5	3
29,5	5,5	4
29,0	6	5
28,5	7	5,5
28,0	8	6
27,5	-	7
27,0	-	8
26,5	-	-
26,0	-	-

*Таблица № 2. Время пребывания на рабочих местах при температуре воздуха ниже допустимых величин*

Температура воздуха на рабочем месте, °С	Время пребывания, не более при категориях работ, ч		
	Ia	Iб	IIa
6	-	-	-
7	-	-	-
8	-	-	-
9	-	-	-
10	-	-	1
11	-	-	2
12	-	1	3
13	1	2	4
14	2	3	5
15	3	4	6
16	4	5	7
17	5	6	8
18	6	7	-
19	7	8	-
20	8	-	-

Остальные показатели микроклимата (относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, температура поверхностей, интенсивность теплового облучения) на рабочих местах должны быть в пределах допустимых величин, определённых СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

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

**I. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктами 10, 15, 16, 65 Примерного положения о системе управления охраной труда (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 776н) и является основанием для подготовки мероприятий, ЛНА по организации в образовательных учреждениях, подведомственных управлению образования, административно-общественного контроля (далее – АОК) охраны труда.

АОК является основной формой контроля работодателя и профсоюзного комитета за состоянием охраны труда на рабочих местах в целях соблюдения работодателем и работниками требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

Трехступенчатый контроль не исключает проведение административного контроля в соответствии с должностными обязанностями руководителя, заместителей руководителя и специалиста по охране труда, а также общественного контроля в соответствии с положением о комиссии охраны труда и положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профкома.

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

*2.1. Первая ступень административно-общественного контроля*

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

2.1.2. На первой ступени контроля проверяется:

выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных предыдущей проверкой;

исправность используемого в процессе работы оборудования, приспособлений, инструмента;

состояние и правильность организации рабочих мест;

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

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 КД перечнем и 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 о выявленном нарушении для принятия мер по приостановке работы в данном помещении до устранения этого нарушения.

## *2.2. Вторая ступень административно-общественного контроля*

2.2.1. Вторую ступень контроля (оперативный контроль) осуществляет заместитель руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе и по хозяйственной части, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профкома, специалист по охране труда - не реже одного раза в квартал.

2.2.2. На второй ступени контроля проверяется:

- организация и результаты работы первой ступени контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате ранее проведенных проверок второй и третьей ступеней контроля;
- выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения и решений профсоюзного комитета, предложений (представлений) уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома;
- выполнение мероприятий по предписаниям и указаниям органов надзора и контроля;
- выполнение мероприятий по материалам расследования несчастных случаев;
- исправность и соответствие производственного оборудования, транспортных средств и технологических процессов требованиям стандартов охраны труда и другой нормативно-технической документации по охране труда;
- соблюдение работниками инструкций по охране труда, правил электробезопасности при работе на электроустановках и с электроинструментом;
- соблюдение графиков планово-предупредительных ремонтов (осмотров) производственного оборудования, вентиляционных систем и установок, технологических режимов и инструкций;
- состояние проходов, переходов, запасных выходов, проездов;
- состояние уголков по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;
- наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;
- своевременность, качество и учёт (в специальных журналах) проведения инструктажа работников по охране труда;
- наличие и правильность использования работниками спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты;
- состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;

- соблюдение установленного режима труда и отдыха;
- обеспечение работников мылом и другими профилактическими средствами;
- установление компенсационных доплат по итогам специальной оценки условий труда;
- наличие инструкций по охране труда по всем должностям и профессиям согласно штатному расписанию.

2.2.3. Результаты проверки и выявленные нарушения записываются в журнал АОК и доводятся до сведения руководителя ОУ. При этом проверяющие намечают мероприятия по устранению обнаруженных нарушений, назначают исполнителей и сроки исполнения.

2.2.4. В случае грубого нарушения правил, норм, инструкций по охране труда, которое может причинить ущерб здоровью работников или привести к аварии, составляется акт и работа приостанавливается комиссией до устранения этого нарушения.

2.2.5. Руководитель учреждения обеспечивает выполнение мероприятий по устранению недостатков и нарушений охраны труда, выявленных на второй ступени контроля.

### 2.3. Третья ступень административно-общественного контроля

2.3.1. Третью ступень контроля (периодический контроль) осуществляют руководитель учреждения и председатель профкома не реже 1 раза в полугодие.

2.3.2. На третьей ступени контроля проверяется:

- организация и результаты работы первой и второй ступеней контроля;
- выполнение мероприятий, намеченных в результате проведения третьей ступени контроля;
- выполнение приказов и распоряжений вышестоящих организаций, постановлений и решений профсоюзных органов, предписаний и указаний органов надзора и контроля, приказов руководителя учреждения и решений профкома по вопросам охраны труда;
- выполнение мероприятий, предусмотренных планами, КД, соглашениями по охране труда и другими документами;
- выполнение мероприятий по материалам расследования тяжелых и групповых несчастных случаев и аварий;
- техническое состояние и содержание зданий, сооружений, помещений и прилегающих к ним территорий в соответствии с требованиями нормативно-технической документации по охране труда, состояние проезжей и пешеходной частей дорог, переходов;
- эффективность работы приточной и вытяжной вентиляции;
- выполнение графиков планово-предупредительного ремонта, наличие схем коммуникаций и подключения энергетического оборудования;
- соблюдение норм и сроков обеспечения работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, правильность их выдачи, хранения, организации стирки, чистки и ремонта;
- состояние санитарно-бытовых помещений;
- соблюдение сроков периодических медицинских осмотров работников;
- состояние кабинета (уголка), стендов охраны труда, своевременное их обновление;

- организация и качество проведения обучения и инструктажей работников по охране труда;
- подготовленность персонала к работе в аварийных условиях;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха;
- наличие инструкций по охране труда.

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

### **III. Заключительные положения**

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

3.2. Результаты АОК используются при подготовке ежегодного соглашения по охране труда, заключаемого между работодателем и профкомом.

### **Приложение**

к положению об административно-общественном контроле состояния охраны труда

#### **Форма ведения журнала административно-общественного контроля состояния охраны труда**

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

#### *Примечания*

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

2. На первой странице рекомендуется привести памятку по проведению ступени контроля.

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

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

1. Работы, связанные с охраной жизни и здоровья обучающихся (воспитанников), находящихся непрерывно в образовательном учреждении в течение учебного года или круглогодично либо круглосуточно.
2. Работы, связанные с обеспечением занятости обучающихся в общеобразовательном учреждении, находящихся в сложной жизненной ситуации.

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

1. В предусмотренных ТК РФ, настоящим Соглашением и КД случаях работодатели, органы управления образованием перед принятием решения направляют проект ЛНА, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта ЛНА, и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка), итоги голосования.

4. При обосновании своего мнения Профком должен ссылаться на действующее законодательство, КД, соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении либо в отрасли к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

5. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

6. До рассмотрения вопроса о проекте ЛНА, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

7. Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом ЛНА или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять ЛНА, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

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

1. При принятии решения о возможном расторжении ТД с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), работодатель направляет в соответствующий ВОППО (далее – Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома большинством голосов. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

4. При обосновании своего мнения Профком должен ссылаться на действующее законодательство, КД, отраслевые соглашения, при определенных обстоятельствах - на ТД конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении либо в отрасли к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

5. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

6. В случае если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

7. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

8. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

9. Работодатель имеет право расторгнуть ТД не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.