

СОГЛАШЕНИЕ

**между отделом по образованию, спорту и молодежной политике
администрации Рамонского муниципального района и Рамонской
районной организацией Воронежской области Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2018-2020 годы**

Заместитель главы администрации муниципального района -руководитель отдела по образованию, спорту и молодежной политике

 **A.Е. Метелкин**

«10» апреля 2018 года



Председатель Рамонской районной организации Воронежской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ

 **O.Н. Калашникова**

«10» апреля 2018 года



Соглашение

между отделом по образованию, спорту и молодежной политике администрации Рамонского муниципального района и Рамонской районной организацией Воронежской области Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

на 2018-2020 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение между отделом по образованию, спорту и молодежной политике администрации Рамонского муниципального района и Рамонской районной организацией Воронежской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы (далее - Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников сферы образования, общих условий оплаты труда работников сферы образования, их гарантий, компенсаций и льгот, для обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции отдела по образованию, спорту и молодежной политике Рамонского муниципального района Воронежской области.

Содержание Соглашения определяется состоянием социально-экономического развития Рамонского района, уровнем организации социальной поддержки и защиты всего населения региона и эффективностью реализации на территории Рамонского района федеральных, областных и районных программ в сфере образования.

1.2. Основными задачами Соглашения необходимо считать:

- создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций в сфере образования, закрепленных Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - «Об образовании в Российской Федерации»);
- поддержание особого статуса педагогических работников в обществе;
- поддержание социальной стабильности в образовательных организациях Рамонского муниципального района;
- расширение зоны социального партнерства;
- содействие развитию трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и мотивации профсоюзного членства;
- обеспечение правовой культуры работников образовательных организаций, представителей работодателей.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники образовательных организаций, подведомственных отделу по образованию, спорту и молодежной политике (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Рамонской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя – отдела по образованию, спорту и молодежной политике (далее - Отдел образования).

1.4. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными Отделу образования.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области

коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.5. Стороны договорились, что:

1.5.1. В коллективных договорах с учетом особенностей их деятельности и финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами и настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Отдел образования и Профсоюз в установленном порядке осуществляют уведомительную регистрацию коллективных договоров в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.5.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до работодателей и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на сайте Отдела образования <http://ramonobr.ru/> в двухнедельный срок после его подписания.

1.8. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет до 30 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

Состав комиссии определяется сторонами.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации федеральных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

2.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные права и интересы работников.

2.1.5. Развивать и совершенствовать систему постоянно действующих органов социального партнерства в отрасли, в том числе в образовательных организациях, и содействовать заключению и повышению эффективности коллективных договоров образовательных организаций.

2.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательных организациях. Результаты публиковать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет в соответствии с требованиями, предъявляемыми к сайтам образовательных организаций Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и постановлением Правительства РФ от 10.07.2013 № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и обновления информации об образовательной организации» и созданию Профсоюзной странички на сайте образовательной организации.

2.1.7. Содействовать реализации перечня документов, определенного совместным письмом Министерства образования и науки РФ № НТ-664/08 и Общероссийского Профсоюза от 16.05.2016 № 269 «Рекомендации по сокращению и устраниению избыточной отчетности учителей».

2.2. Отдел образования:

2.2.1. Учитывает положения настоящего Соглашения при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права.

Принятие нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществляется с учетом мнения Профсоюза путем направления проектов нормативных правовых актов в Профсоюз за 2 недели до их принятия.

2.2.2. Обеспечивает формирование единых подходов к финансированию образовательных организаций, совершенствование системы оплаты труда и иных условий труда педагогических работников, в том числе устранение избыточной отчетности.

2.2.3. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и районного бюджетов, предусмотренных для муниципальных казенных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных бюджетным и автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг.

2.2.4. Рассматривает введение новых финансовых механизмов как инструмента повышения финансовой самостоятельности организаций.

2.2.5. При формировании бюджета отрасли на следующий финансовый год обращается в администрацию муниципального района и Департамент образования Воронежской области с предложением о проведении адекватной и своевременной индексации заработной платы и повышении заработной платы.

2.2.6. Обеспечивает участие председателя районной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций и кандидатов на должность руководителей образовательной организации, членство в жюри профессиональных конкурсов.

2.2.7. Рекомендует аттестационной комиссии образовательной организации при аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их

профессиональной деятельности учитывать условия труда работников, обеспеченность их необходимыми средствами для исполнения должностных обязанностей.

2.2.8. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала, по видам экономической деятельности и иным показателям заработной платы, объему задолженности по выплате заработной платы, показателям по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.9. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих прекращение деятельности образовательных организаций района, подведомственных Отделу по образованию.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает первичным профсоюзовым организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки и принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах.

2.3.4. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников независимо от их членства в профсоюзе при изменении правового статуса (типа образовательной организации и другое), ликвидации, присоединении и реорганизации организаций, сокращении численности или штата работников.

2.3.5. Принимает участие в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных организаций.

2.3.6. Участвует в проведении экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, соглашений, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников организаций в вопросах:

- заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- организации и совершенствования систем оплаты труда работников организаций;
- оплаты труда;
- осуществления профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- предоставления льгот и компенсаций;
- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;
- защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.3.8. Способствует включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодым специалистам и другим категориям работников организаций.

2.3.9. Принимает меры по:

- снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению добросовестного исполнения работниками своих трудовых обязанностей;

- обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогическими работниками образовательных организаций;

- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма и др.

2.3.10. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.11. Обращается в федеральные, региональные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников организаций.

2.3.12. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

III. Оплата труда и нормы труда

3.1. В части оплаты труда стороны договорились о следующем:

3.1.1. Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции Отдела по образования, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- 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;

- порядка аттестации работников образовательных организаций и иных организаций, подведомственных Отделу по образованию, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,

нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип демократичности).

3.1.3. Работодатели обеспечивают выплату заработной платы работникам организаций не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка определяются конкретные даты выплаты заработной платы работникам.

3.1.4. В случаях, когда системы оплаты труда работников предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения знаками отличия, ведомственными и государственными наградами - со дня присвоения, награждения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присвоении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.5. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу в должности председателя профсоюзной организации (за руководство первичной профсоюзной организацией), производится компенсационная выплата в размере:

- при количестве членов первичной профсоюзной организации до 20;	5% от должностного оклада
--	---------------------------

- при количестве членов первичной профсоюзной организации менее 50;	10% от должностного оклада
- при количестве членов первичной профсоюзной организации более 50	20% от должностного оклада

как за работу в условиях, отклоняющихся от нормы.

3.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

В случае если в организации образования не проведена специальная оценка условий труда, для данной цели применяют Перечни работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичные Перечни, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611 (приложения 1,2).

С 1 февраля 2002 года статьей 147 ТК РФ установлен минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, максимальный размер доплат за указанные условия труда не установлен.

Размеры доплат работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

3.1.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов следующего дня) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за часы (с 0 до 24 часов), фактически отработанные в такой день, оплачивать в двойном размере.

3.1.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные

размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 Минобрнауки России № 1601).

Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяется Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым и коллективным договорами, графиком сменности, расписанием учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.3. Работодатели:

3.3.1. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывают:

- сохранение преемственности классов (групп) и объем нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов, впервые после окончания ими учебного заведения устроившихся в образовательную организацию, учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение ее только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

3.3.2. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработка плата за фактически отработанное количество часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработка плата, установленная при тарификации.

3.3.3. Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

3.3.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 приказа Минобрнауки России № 1601 в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.5 и 3.6 настоящего Соглашения.

В организациях дополнительного образования для детей уменьшение учебной нагрузки допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия кружка (группы, секции, объединения), об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.6.1. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности организации педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника.

3.6.2. Учебную педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Простоем по вине работодателя являются виновные действия (бездействие) работодателя как умышленные, так и вследствие неумелого менеджмента.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) оплата их труда (в пределах установленной учебной нагрузки) производится в полном объеме исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

3.8. За выполнение дополнительных видов работ, не обусловленных трудовым договором, производить в установленном порядке дополнительную оплату, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам организаций устанавливать соответствующие выплаты.

3.9. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику по соглашению сторон производятся соответствующие выплаты, которые не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. Стороны принимают совместные меры, допустимые законодательством:

3.10.1. Совместно с руководителями, и первичными организациями Профсоюза обеспечивается целевое использование ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на развитие образования, на погашение задолженности по выплате зарплаты работникам, на оплату труда привлеченным к проведению ЕГЭ специалистам, социальные выплаты; своевременного и полного текущего бюджетного финансирования организаций в соответствии с утвержденными бюджетами.

3.10.2. Выполнение норм законодательства в части выплаты в полном объеме пособий обучающимся детям - сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.

3.11. Стороны рекомендуют работодателям организаций:

3.11.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными и государственными наградами, что закрепляется в коллективном договоре и (или) иных локальных нормативных актах.

3.11.2. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.11.3. Содействовать сохранению и развитию материально-технической базы организаций системы образования.

3.11.4. Устанавливать в пределах имеющихся средств размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера по согласованию с соответствующими профсоюзовыми органами и закреплять в коллективных договорах, в положении об оплате труда и др.

3.11.5. Учитывать личный трудовой вклад каждого работника и качество труда при установлении оплаты труда, при этом максимальный размер оплаты труда не ограничивать.

3.11.6. Осуществлять в соответствии со статьей 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу) оплату труда работников образования при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва.

3.11.7. Освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей¹ при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных² гарантий и компенсаций.

3.12. В случае организации и проведения забастовки, объявленной Профсоюзом, а также в связи с невыполнением или нарушением условий настоящего Соглашения, заработка плата работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается в полном размере.

3.13. Отдел образования обязуется:

3.13.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, пособий, перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза на счет районной профсоюзной организации безналичным путем и бесплатно.

3.13.2. Не допускать нарушений в оплате труда, в том числе при оплате труда педагогического работника, замещающего отсутствующего педагогического работника, как временно отсутствующего, так и при наличии вакансии. Оплата в данном случае дополнительной (для педагогического работника) работы производится с учетом уровня его квалификации.

3.13.3. Обеспечивать объективность в вопросах определения порядка установления и размеров оплаты труда, в том числе стимулирующих выплат.

3.13.4. Не проводить в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

² Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Ст. 47. – Ч. 9; Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённые приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536. – П. 2.3.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России № 1601 и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.3.1. Организация может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска при наличии средств в фонде оплаты труда, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.3.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность отпуска (от 3 календарных дней) по категориям работников устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.4. До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные 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. N 298/П-22 (Приложение 3).

4.3.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня работникам за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

4.3.6. Предоставление ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, для педагогических работников в летний период, а для работников, не относящихся к категории педагогических работников, в течение года, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.3.7. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3.8. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности ежегодного отпуска и оплачиваться в полном размере.

Предоставление в данном случае отпуска, исчисленного за фактически отработанное время, является нарушением трудовых прав работников. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.3.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой рабочий год только с письменного согласия работника.

4.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.5. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении (за исключением случаев увольнения за виновные действия работника) выплачивается исходя из установленной для данной должности продолжительности отпуска.

4.6. Организация может предоставлять работникам иные дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии средств фонда оплаты труда), которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается в коллективном договоре.

4.7. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление до целых дней производится в пользу работника.

4.8. Стороны рекомендуют работодателям в коллективных договорах предусмотреть предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков при наличии средств фонда оплаты труда.

4.8.1. Конкретизировать их продолжительность в следующих случаях:

- вступления работника в брак – от двух календарных дней;
- вступления в брак детей – от двух календарных дней;
- рождения ребёнка (мужу) – от двух календарных дней;
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, дедушки, бабушки, внуков) – от двух календарных дней;
- для провода детей в армию – от двух календарных дней;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии,увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – от двух календарных дней;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации (выборного профсоюзного органа) – от двух календарных дней;
- членам профсоюзного комитета – от двух календарных дней.

4.9. 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 08.08.2013 № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

V. Условия и охрана труда

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

5.1. Отдел образования:

5.1.1. Предусматривает в период действия настоящего Соглашения ассигнования на реализацию государственных программ, обеспечивающих безопасность учебного процесса.

5.1.2. Принимает меры по совершенствованию нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда в образовательных организациях, с учетом требований законодательства об охране труда, для чего:

- организует разработку в течение 2018 - 2020 годов положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных Отделу по образованию, в соответствии с Приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» и статьей 212 Трудового кодекса РФ.

5.1.3. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в подведомственных организациях.

5.1.4. Рекомендует в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

5.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

5.1.6. Обеспечивает:

- организацию проведения технической инвентаризации зданий и сооружений в образовательных организациях с целью определения их безопасности;

- беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- участие представителей Профсоюза в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

5.1.7. Обеспечивает за счет средств бюджета:

- работников образовательных организаций медицинскими книжками;
- прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке;
- проведение обучения работников по санитарному минимуму;
- обучение, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов системы образования;
- проведение специальной оценки условий труда;
- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение 4).

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективные договоры и соглашения.

5.2.2. Принимает участие в рабочей комиссии по приемке организаций в эксплуатацию.

5.2.3. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях образования.

5.2.4. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

5.2.5. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

5.2.6. Обеспечивает обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных организаций.

Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

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

5.2.8. Участвует в составе комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образовательных организаций.

5.2.9. Содействует выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профкомов.

5.2.10. Участвует в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Лучший внештатный инспектор труда».

5.3. Стороны совместно:

5.3.1. Не допускают эксплуатации в образовательных организациях зданий и сооружений, учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

5.3.2. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.

5.3.3. Рекомендуют, руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, включать в коллективные договоры организаций положения о поощрении уполномоченных профсоюзных организаций за активную общественную работу по охране труда в образовательной организации в форме установления выплат стимулирующего характера.

5.3.4. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

5.3.5. Принимают участие в ежегодном областном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда.

5.4. Отдел образования и Профсоюз рекомендуют образовательным организациям использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение спецодежды, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда и др. в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 № 580н «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

VI. Трудовые отношения

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

6.1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в организации; способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.2. Руководители образовательных организаций, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, а также в свободное от работы время вправе выполнять дополнительную педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством и не требует заключения трудового договора.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется только при условии, что учителя, преподаватели и др. педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, установленном трудовым договором.

6.3. В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений без их письменного согласия с дополнительной оплатой в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ.

6.4. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

6.5. Отдел образования и Профсоюз договорились при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ) работникам:

- совмещающим работу с получением образования (по профилю деятельности организации);
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости (за исключением случаев ее досрочного назначения).

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Отдел образования:

7.1.1. Содействует созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в образовательных организациях.

7.1.2. Обеспечивает возможность членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, 2 раза в год пройти обучение с отрывом от работы в течение 4-5 дней по вопросам, в том числе охраны труда, а также для участия в работе пленумов, конференций (съездов) всех уровней с сохранением среднего заработка.

7.1.3. Обеспечивает порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

7.1.4. Признает работу в составе выборных профсоюзных органов значимой для деятельности организации, принимает это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их карьерном росте.

7.1.5. Рекомендует работодателям:

- предоставлять членам профсоюзных комитетов использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет;

- включать представителей профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов образовательных организаций, созданных в соответствии с Уставом образовательной организации;

- в коллективных договорах конкретизировать и предусмотреть (при наличии фонда оплаты труда):

а) размер ежемесячных доплат наставникам молодых специалистов;

б) установить меры материального и нематериального поощрения работников (стимулирующие выплаты, премии, награждение благодарственными письмами, почетными грамотами, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска для участия в мероприятиях комплекса ГТО и др.) за деятельность, связанную с подготовкой работников и членов их семей к выполнению нормативов комплекса ГТО, а также личное участие в тестировании физической подготовленности в центрах тестирования и выполнение нормативов испытаний (тестов) комплекса ГТО.

в) случаи сохранения результатов аттестации директора (заместителя директора) при переходе из одной образовательной организации в другую;

г) размер выплаты при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости впервые;

д) сохранение постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за имеющуюся квалификационную категорию (в случае истечения срока ее действия) до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории в случае подачи педагогическим работником заявления в аттестационную комиссию;

е) сохранение и выплату постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогического работника за ранее имеющуюся квалификационную категорию с момента его выхода из отпуска по уходу за ребенком на срок до двух лет;

ж) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования

Преподаватель среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а также в случае, когда по должностям, по которым у работника имеется квалификационная категория, применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель и др.) или наоборот.

3) Детям работников образовательных организаций предоставлять скидку на дополнительные платные образовательные услуги в данной образовательной организации в размере, закрепленном коллективным договором.

7.1.6. В случае истечения срока действия имеющейся квалификационной категории сохранять постоянную повышающую надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ранее имеющуюся квалификационную категорию на один год в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года, предоставленного в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- работы по профилю деятельности за границей;

- длительного лечения (более 6 месяцев);

- в течение года до увольнения работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости.

7.1.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.1.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.1.9. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

7.1.10. Предусмотреть осуществление единовременных денежных выплат в размере одного оклада (должностного оклада) к юбилейным датам работникам, достигшим возраста 50, 55, 60 лет.

В образовательной организации, в рамках коллективного договора, может быть установлен иной порядок поощрения работников.

7.2. В целях защиты интересов педагогических работников:

- работодатели осуществляют подготовку представления на педагогического работника для аттестации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

7.3. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности.

7.4. Стороны в рамках действующих полномочий принимают меры по реализации на территории Рамонского района нормативных правовых актов, предусматривающих:

- установление размера, условий и порядка возмещения расходов, связанных с предоставлением педагогическим работникам образовательных организаций бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), с учетом сохранения права на указанную льготу педагогическим работникам, перешедшим на пенсию, стаж работы которых в сельских образовательных организациях составляет не менее 10 лет;

- поддержку молодых специалистов;

- предоставление работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

- выделение средств для приобретения новогодних подарков детям, нуждающимся в социальной защите, а также детям работников образовательных организаций

- реализацию права молодых преподавателей на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан в рамках Федеральной программы.

7.5. Не допускается принуждение к подаче заявлений о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

7.6. Отдел образования и Профсоюз:

7.6.1. Принимают меры по выделению средств из районного бюджета для оздоровления работников.

7.6.2. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях выделение средств, при наличии их в бюджете образовательной организации, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников.

7.7. Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на курсы повышения квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им затрат на эти цели, в том числе расходов, связанных со служебной командировкой.

VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, районной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, областного Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

8.2. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители:

8.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, обязуются способствовать их деятельности, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций.

8.2.2. Предоставляют бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации (независимо от численности работников) необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства; создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Содействуют созданию и укреплению профсоюзных организаций.

8.2.4. Не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.5. Предоставляют профсоюзовым органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

8.2.6. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.7. Содействуют профсоюзовым органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.3. Стороны рекомендуют работодателям учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации при:

- увольнении работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителями образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Коллективным договором образовательной организации могут быть установлены иные случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации при:

- привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ;
- составлении графиков сменности, расписаний занятий;
- разделении рабочего дня на части;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждении графиков отпусков;
- установлении системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
- утверждении формы расчетного листка;

- установлении различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих выплат и надбавок;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночные времена;
- определении систем нормирования труда;
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- применении дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- установлении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- определении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения и др.

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

8.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации;

8.4.2. В соответствии со статьями 371, 373, 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников (за исключением увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия президиума районной профсоюзной организации (представленного профсоюзовыми органами в сроки, установленные в вышеуказанными статьями ТК РФ).

8.4.3. Принятие работодателем решения об изменении обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (представленного профсоюзовыми органами в сроки, установленные статьей 371 ТК РФ), а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с учетом мотивированного мнения президиума

районной профсоюзной организации (представленного президиумом районной профсоюзной организации в сроки, установленные статьей 371 ТК РФ).

8.4.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются приказом работодателя от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.4.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

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

8.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - с письменного согласия работника другая равносенная работа (должность) у того же работодателя.

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

8.6. Отдел образования и Райком профсоюза принимают необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций по реализации функций и задач, определяемых их статусом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IX. Молодежная политика

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

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- развитие творческой активности молодежи, в том числе и молодых специалистов;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. Стороны рекомендуют работодателям при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором или локальным нормативным актом организации в течение 5 лет:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в городах и поселках городского типа	0,20
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в городах и поселках городского типа	0,25

Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,25
Молодые специалисты, имеющие диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшие на работу в организации образования, расположенные в сельских населенных пунктах	0,30

- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при следующих условиях:

а) наличия рекомендации руководителя образовательной организации для зачисления в резерв руководящих работников;

б) участия в конкурсах профессионального мастерства;

в) наличия документов об обучении в Школе молодого педагога на базе Учебно-методического центра Воронежской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

г) участия в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.

- осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;

- проведению работы по сохранению и развитию системы наставничества, установлению наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций;

- предоставлению молодым специалистам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Воронежской области, Отраслевыми соглашениями

- предоставлению двух дополнительных оплачиваемых дня к отпуску для самообразования.

9.3. Отдел образования и Профсоюз договорились при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ) молодым специалистам, впервые поступившим на педагогическую работу, в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

X. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

10.3. Приложения №№ 1, 2, 3, 4 являются составной частью Соглашения на 2018 - 2020 годы.

*Приложение № 1
к Соглашению
на 2018 - 2020 годы*

**Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда,
на которых устанавливаются доплаты рабочим,
специалистам и служащим в размере 12%**

Приказ Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. № 1).

- Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.
- Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
 - Работы с применением ядохимикатов.
 - Стирка, сушка и глажение спецодежды.
 - Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
 - Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
 - Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
 - Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
 - Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
 - Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением
 - Работы с использованием химических реагентов, а также с их хранением (складированием).
 - Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
 - Работа за дисплеями ЭВМ.
 - Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.
 - Работа, связанная с обучением операторов особо сложных животноводческих комплексов.
 - Работа на деревообрабатывающих станках.
 - Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
 - Работа на высоте 1,3 метра и более относительно поверхности земли (пола).

*Приложение № 2
к Соглашению
на 2018 - 2020 годы*

Список

**профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда (для установления им доплат за неблагоприятные условия
труда)**

(Ст. 135 ТК РФ, Приказ Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 «Положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР», Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых установлены доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особы вредными условиями труда»).

- Повар.
- Кухонный работник.
- Тренер по плаванию.
- Работник по очистке бассейна.
- Оператор котельной (истопник).
- Прачка.
- Медицинская сестра (при работе с дезинфицирующими материалами).

*Приложение № 3
к Соглашению
на 2018 - 2020 годы*

Список

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)

(Утв. Постановлением Госкомтруда СССР И Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Письмом Департамента условий труда от 12.08.03 № 861-7 «О порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

ПЕРЕЧЕНЬ

**ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРЫМ В СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ
РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

№ Спис- ка	Наименование профессии, должности	Продолжи- тельность дополнитель- ного отпуска в календарных днях	Продолжитель- ность рабочего дня в часах
20	Средний медицинский персонал. Учреждения (школы, (классы), школы-интернаты, (классы), детские дома (группы), детские сады (группы), ясли-сады (группы), ясли (группы) и дома ребенка (группы) для умственно отсталых детей и детей поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детские дома-интернаты для слепоглухонемых детей Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)	12	6
45	Врач (в т.ч. врач-руководитель, отделения, кабинета, лаборатории)	35	6
51	Кастелянша	14	6
55	Младший медицинский и обслуживающий	35	6

	персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)		
57	Парикмахер	21	6
Общие профессии			
7	Аппаратчик химводоочистки, занятый: а) ведением процесса хлорирования б) выполнением других работ по химической очистке воды	14 не менее 7	
35	Дезинфектор	Не менее 7	
46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	Не менее 7	
92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфянном топливе: а) при загрузке вручную б) при механической загрузке	14 Не менее 7	
93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидкокомплексном топливе и газе	Не менее 7	
117	Повар, постоянно работающий у плиты	Не менее 7	
170	Рабочие прачечных, занятые: а) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды) г) на стирке замочек заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную	Не менее 7 14 14	6 6
194	Слесарь-ремонтник: в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурствам в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидкокомплексном топливе и газе	Не менее 7	
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	Не менее 7	
198	Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно	12	

*Приложение № 4
к Соглашению
на 2018 - 2020 годы*

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Гардеробщик; оператор электронно- вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1	п. 19, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	
2.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 23, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подносок	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	
		Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	
3.	Кладовщик	Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	Пост. Минтруда РФ от 31.12.1997 №70
		Валенки	1 пара на 3 года	
		При работе с прочими грузами, материалами:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
4.	Лаборант-техник (всех наименований)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	п.66, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
		При занятости в физических лабораториях:		Соглашение
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Указатель напряжения	Дежурный	
		Инструмент изолирующими ручками	с Дежурный	
		Коврик диэлектрический	Дежурный	
5.	Машиnist (кочегар) котельной; оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 56, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от повышенных температур	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
		Щиток защитный лицевой	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Каска защитная	1 шт. на 2 года	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		При работе котельной на твердом или жидкком топливе, дополнительно:		

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1	
6.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 115, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
8.	Рабочий комплексному обслуживанию зданий; рабочий по благоустройству; рабочий комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 135, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подносок	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	До износа	
9.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 148, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подносок или	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным подносок	1 пара	

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:		
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1	
		Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:		
		Костюм для защиты от повышенных температур	1	
		Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно:		
		Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	По поясам	
10.	Столяр; столяр строительный	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п.162, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	

11.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 163, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
12.	Уборщик производственных помещений;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 170, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
		Комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых материалов	Дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
13.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 171, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
13.	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 189, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

		покрытием Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа Дежурные Дежурные До износа До износа До износа	
14	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 30, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
15.	Пекарь; помощник повара; повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п.122, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
16.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 127, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Наплечники защитные	Дежурные	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
17.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1.5 г. Дежурный Дежурные Дежурные	соглашение
18.	Учитель физики, занятый в лаборатории	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения	Дежурные Дежурный	соглашение

	(кабинете) физики	Инструмент изолирующими ручками Коврик диэлектрический	с	Дежурный Дежурный	
19.	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	2		п. 7, приложение 7, Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68
20.	Мойщик посуды	Фартук прорезиненный с нагрудником При выполнении работ по мойке котлов дополнительно: перчатки резиновые	1	дежурные	Приложение 7, 8. Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68

**Перечень
бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам обеспечивающим питание работников,
обучающихся (воспитанников)**

<i>Предприятия общественного питания</i>				<i>Основание</i>
<i>№ п./п.</i>	<i>Наименование профессий</i>	<i>Наименование санодежды, санобуви и санпринадлежностей</i>	<i>Срок носки в месяцах</i>	
1.	Заведующий производством	Халат белый хлопчатобумажный или куртка белая хлопчатобумажная Шапочка белая хлопчатобумажная Фартук белый хлопчатобумажный (при работе с продуктами)	6 4 4	п.4, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
2	Повар, пекарь, кондитер	Куртка белая хлопчатобумажная Брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин) Фартук белый хлопчатобумажный Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная Рукавицы хлопчатобумажные (для кондитеров) Полотенце Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на не скользящей подошве	4 4 4 4 4 6	п.5, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308

3.	Мойщики посуды	Куртка хлопчатобумажный белая Шапочка хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	4 6	п.11,Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
4.	Буфетчики	Куртка белая хлопчатобумажная Шапочка белая хлопчатобумажная Фартук белый хлопчатобумажный Полотенце	4 4 4 4	п.6, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
5.	Кухонные рабочие	Куртка белая хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	4 6 6	п.9, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
6.	Воспитатель дошкольного учреждения	Халат светлого тона хлопчатобумажный	1	п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13
7.	Помощник воспитателя	Халат светлого тона хлопчатобумажный Дополнительно: - для раздачи пищи - фартук, колпак или косынка; -для мытья посуды - фартук; -для уборки пола специальный (темный) халат.	1 1 1 1	п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049-13

Прого и пронумеровано 37 (тридцать семь) листов

16 апреля 2018 года

**Заместитель главы муниципального района-
руководитель отдела по образованию,
спорту и молодежной политике**

А.Е.Метелкин

Председатель районной организации Профсоюза

