

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ  
ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА 2016-2018 ГОДЫ**

г. Великий Устюг, 2016 г.

# ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2016-2018 ГОДЫ

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций Великоустюгского муниципального района Вологодской области (далее - образовательные организации) и определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательных организаций.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Великоустюгского муниципального района, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законах: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О специальной оценке условий труда», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Соглашении между региональной общественной организацией Вологодской областной Федерацией профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области», Агропромышленным союзом Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2015 год, Отраслевом соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы, иных нормативных правовых актах.

1.2. Положения Соглашения рекомендованы к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники образовательных организаций в лице их полномочного представителя - Великоустюгской территориальной (районной) общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

Работодатели – образовательные организации, подведомственные управлению образования администрации Великоустюгского муниципального района, - в лице их

полномочного представителя - управления образования администрации Великоустюгского муниципального района (далее – управление образования).

1.4. Стороны обращаются к руководителям и работникам образовательных организаций с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для выработки консолидированной позиции и защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

1.5. В образовательных организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Районная организация Профсоюза, ее первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях полномочными представителями работников образовательных учреждений Великоустюгского муниципального района при разработке, заключении и изменении соглашений и коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. В тех случаях, когда на работников образовательных организаций в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.8. Непосредственно в образовательных организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации и ее финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

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

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.10. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются дополнительным соглашением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных организаций.

1.11. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Соглашение вступает в силу с 1 января 2016 года и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

1.14. Стороны доводят текст Соглашения до сведения работодателей и первичных организаций Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания.

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

1.16. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.17. Текст Соглашения размещается на официальном сайте управления образования администрации Великоустюгского муниципального района.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

### **2.1. Стороны договорились:**

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим повышению качества образования в образовательных организациях, результативности их деятельности, конкурентноспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Содействовать заключению коллективных договоров в образовательных организациях, считать наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией показателем эффективности социального партнерства.

2.1.3. Рекомендовать создание на уровне образовательных организаций комиссий для ведения переговоров по заключению коллективных договоров, внесению в них дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора.

2.1.4. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам отрасли.

2.1.5. Принимать участие в областных семинарах-совещаниях по вопросам социального партнерства, оперативных совещаниях по актуальным проблемам с использованием селекторной и видео-конференц-связи.

2.1.6. Принимать участие в областном конкурсе на звание «Лучший коллективный договор».

2.1.7. Содействовать реализации государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных организациях.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности образовательных организаций учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

### **2.2. Управление образования:**

2.2.1. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников и обучающихся, своевременно предоставляет информацию о разработке программ и нормативных правовых актов по отрасли «Образование».

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии, формируемой управлением образования, в работе межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых управлением образования.

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

### **2.3. Районная организация Профсоюза, первичные организации:**

2.3.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций.

2.3.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства, по принятию законодательных и иных нормативно-правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, проводят экспертизу нормативных правовых актов в сфере экономики, социальной политики и охраны труда.

2.3.3. Осуществляют представительство и защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

2.3.4. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Соглашением.

2.3.5. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и их работников, содействуют в проведении специальной оценки условий труда работников образовательных организаций.

2.3.6. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с депутатами органов местного самоуправления, Законодательного Собрания области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

### **2.4. В целях контроля за выполнением Соглашения и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования:**

2.4.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.2. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по реализации Соглашения (далее-Комиссия), принимают Положение о комиссии и определяют порядок ее работы (Приложение № 1).

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией.

2.4.3. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на Пленуме райкома в присутствии представителей управления образования не реже одного раза в год и доводится до сведения Работодателей и первичных организаций Профсоюза.

2.4.4. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения размещается на официальном сайте управления образования.

2.4.5. Функции контроля за выполнением настоящего Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, Работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

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

2.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений Комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

#### **Стороны договорились:**

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие сферы образования, социальную защиту работников образовательных организаций и обучающихся, повышение социального статуса работников образования.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области для решения следующих вопросов:

- повышения уровня оплаты труда работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных организаций;
- увеличения нормативов финансирования отрасли образования.

3.3. При формировании областного и районного бюджетов добиваться включения в полном объеме расходов на:

3.3.1 проведение мероприятий по обеспечению безопасности труда и охране труда в образовательных организациях в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями;

3.3.2 проведение специальной оценки условий труда;

3.3.3 обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников образования за счет средств работодателей в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4 полное возмещение командировочных расходов педагогических работников и руководителей образовательных организаций;

3.3.5 проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

3.3.6 предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения специалистам сферы образования, работающим на селе;

3.3.7 санаторно-курортное лечение работников образовательных организаций;

3.3.8 оздоровление детей работников образовательных организаций.

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на отрасль «Образование», в соответствии с установленными нормативами.

3.5. Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательных организаций педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

3.7. Добиваться в рамках реализации муниципальной целевой программы «Развитие системы образования Великоустюгского муниципального района на 2015 – 2018 годы»\_ решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в образовательных организациях.

3.8. Содействовать профессиональному росту работников образовательных организаций. Совместно проводить районные конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей области для участия в областных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

3.9. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и первичным организациям Профсоюза:

проводить работу по созданию условий для закрепления в организациях молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста;

организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективными договорами.

#### **4. Гарантии обеспечения занятости работников**

**Стороны приняли на себя следующие обязательства:**

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Не допускать реорганизации и ликвидации муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных в сельском поселении, без учета мнения жителей данного сельского поселения.

4.3. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

4.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа организации и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.3.2. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, ее филиала, независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.3.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и выборным профсоюзным органом образовательной организации (далее - профсоюзный комитет).

4.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

не освобожденным от основной работы председателям первичных организаций Профсоюза.

В коллективном договоре образовательной организации могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

4.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной организации.

4.3.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в образовательной организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.3.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.3.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

## **5. Трудовые отношения**

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

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами образовательных организаций.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее-Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

5.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

5.5. Работодатели обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.6. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей образовательных организаций и их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

5.9. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.12. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

## **6. Оплата и нормы труда**

**Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

6.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Вопросы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях регулируются постановлением Главы администрации Великоустюгского муниципального района № 828 от 21 08 2009 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования» с последующими изменениями и дополнениями, «Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений», утвержденными приказом управления образования администрации Великоустюгского муниципального района от 09.03.2010 № 54а-ОД, согласованными с Великоустюгской районной

организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также «Рекомендациями по распределению выплат стимулирующего характера педагогических работников дошкольных образовательных учреждений» от 01.03.2013 №50, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного и (или) муниципального бюджетов и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.5. Должностной оклад работника образовательного учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Великоустюгской Думы от 26.12.2008 №147, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.6. Стороны договорились считать, что в соответствии со ст. 108 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

Стороны рекомендуют при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим педагогические классы, сохранять подходы, предусмотренные Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. №94.

6.7. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам образовательных организаций, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений организаций;

6.8. Почасовая оплата труда в образовательных организациях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим

причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной или очно-заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

6.9. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

6.10. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные постановлением Главы администрации Великоустюгского муниципального района № 828 от 21 08 2009 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования» с последующими изменениями и дополнениями.

6.11. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Главы администрации Великоустюгского муниципального района № 828 от 21 08 2009 «Об утверждении положений об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования» с последующими изменениями и дополнениями.

6.12. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.14. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации (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 должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.15. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

за месяц,

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, и предельными размерами не ограничивается.

6.16. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом;

руководителю организации - по решению управления образования на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза.

6.17. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

6.18. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательных организаций по инициативе органов управления образованием.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.19 Заработная плата в образовательных организациях выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.21. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором образовательной организации.

6.22. Стороны рекомендуют Работодателям сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров, соглашений по вине Работодателей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.23. Установление и изменение систем оплаты труда работников образовательных организаций осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;

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

г) результатов аттестации работников образования;

д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.24. Заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников – 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Для остальных работников и руководителей образовательных организаций норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для медицинских работников – не более 39 часов в неделю; для работников и руководителей образовательных организаций, в том числе руководителей структурных подразделений, расположенных в сельской местности, - женщин – 36 часов в неделю.

7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей) образовательных организаций в период учебного года, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки

(учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. индивидуальным планом.

7.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

7.7. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, преподавателя. При наличии перерывов свыше двух часов подряд учителям, преподавателям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.9. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников

с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором образовательной организации или правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

7.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

7.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.15. Женщинам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

7.16. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

Воспитатели и старшие воспитатели дошкольных образовательных учреждений имеют право использовать 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в учреждении в условиях 36-часовой рабочей недели.

7.17. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;
- 3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

7.18. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

7.19. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена

оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.21. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия предоставления отпуска, а также его продолжительность, устанавливаются настоящим Соглашением и коллективными договорами.

7.22. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам. Основания и порядок предоставления такого отпуска предусматривается в коллективных договорах образовательных организаций.

7.23. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.24. Каждый педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования

## **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

### **Стороны договорились, что:**

8.1. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

8.2. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности, если педагогические работники проработали в этих образовательных организациях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

8.3. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, другим специалистам, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере шести должностных окладов, в городские образовательные учреждения – до шести должностных окладов за счет средств муниципального бюджета.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

8.4. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении планов финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год.

8.5. Аттестация педагогических работников образовательных организаций области осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителей муниципальных образовательных организаций проводится аттестационной комиссией управления образования.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений организаций проводится аттестационной комиссией образовательной организации.

В состав аттестационных комиссий обязательно включаются представители профсоюзных организаций соответствующего уровня.

8.6. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.7. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзной организации.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.8. Аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия). В состав комиссии включаются представители областной

организации Профсоюза.

8.9. Аттестационной комиссии рекомендуется проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных за последние 5 лет:

1. Ведомственными наградами Российской Федерации:

- медалью К.Д. Ушинского
- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетным званием «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»
- почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»
- почетным званием «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»
- почетным званием «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»
- нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»
- нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность»
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации
- нагрудный знак «Отличник здравоохранения»;

2. Почетными званиями Российской Федерации:

- «Народный артист Российской Федерации»
- «Народный учитель Российской Федерации»
- «Народный художник Российской Федерации»
- «Заслуженный артист Российской Федерации»
- «Заслуженный военный летчик Российской Федерации»
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»
- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»
- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»
- «Заслуженный художник Российской Федерации»
- «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»
- «Заслуженный врач Российской Федерации».

3. Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области».

В указанных случаях к заявлению педагогический работник представляет копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной организации.

В случаях если после награждения педагогического работника наградами, перечисленными под цифрами 2 и 3, прошло более 5 лет, то вместе с заявлением в аттестационную комиссию представляются копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной

организации, и характеристика - представление руководителя образовательной организации на педагогического работника.

8.10. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или выходом на пенсию;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях (см. Таблицу 1):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)

Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания

Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор

8.11. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.12. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву,

Таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

8.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.14. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20

августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

8.15. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункта 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.16. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

## **9. Условия и охрана труда**

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

### **9.1. Управление образования:**

9.1.1. Содержит в своем штате специалиста по охране труда либо возлагает обязанности по контролю за вопросами по охране труда на одного из специалистов, осуществляющего ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных, в том числе:

- проведением предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек;

- обеспечением работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

- предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.2. Содействует созданию в подведомственных образовательных учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек, служб охраны труда или введению должности специалиста по охране труда.

9.1.3. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

9.1.4. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений.

9.1.5. Организует проведение на уровне района семинаров – совещаний по охране труда. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда образовательных учреждений. Разрабатывает в пределах полномочий нормативно – техническую документацию по охране труда.

9.1.6. Организует учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с работниками и обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.7. Ежегодно рассматривает на совместном заседании аппарата управления образования и Президиума районного комитета профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.

9.1.8. Ежегодно (не позднее 20 января) информирует районную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о денежных средствах, затраченных подведомственными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.9. При расчете нормативных затрат на оказание образовательными учреждениями государственных услуг предусматривает средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, аттестацию рабочих мест, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия.

## **9.2. Организация Профсоюза:**

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

9.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

9.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

9.2.4. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

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

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

### **9.3. Руководителям образовательных организаций рекомендовано:**

9.3.1. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ. Включать их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

9.3.2. Обеспечить создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательных организациях.

9.3.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах. 9.3.4. Создать службу по охране труда в образовательных организациях в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В организациях с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 работников эту обязанность приказом руководителя возложить на одного из заместителей.

9.3.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.3.6. Обеспечивать проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек за счет средств Работодателя.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

9.3.7. Обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.3.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.3.9. Проводить систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.10. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.3.11. Назначать лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучать электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

9.3.12. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.13. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.3.14. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.3.15. Предусматривать участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.3.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.3.17. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.18. Осуществлять гарантии и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

9.3.19. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.3.20. Ежегодно в ноябре месяце (до составления финансово-хозяйственного плана на новый календарный год) заключать соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.

9.3.21. Предоставлять доплаты уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по

среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3.22. Не применять меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов без согласия профсоюзного комитета.

#### **9.4. Профсоюзные организации образовательных организаций**

9.4.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.4.2. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организуют их обучение.

9.4.3. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

9.4.4. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

9.4.5. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

9.4.6. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.7. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

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

9.4.9. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.4.10. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.4.11. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.4.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной,

экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

### **Стороны договорились:**

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности районной и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы, иными соглашениями, Уставом Профсоюза, коллективными договорами образовательных организаций.

10.2. Управление образования, Работодатели и их представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу районной организации и первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборному органу районной организации Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах органов управления образованием.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями.

10.2.8. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие Работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2.9. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных организаций, их структурных подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

10.2.10. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

10.2.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

10.2.12. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.2.13. Рекомендовать устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, из стимулирующего фонда образовательных организаций ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере от 10 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий по согласованию с президиумом райкома профсоюза.

10.2.14. Предоставлять членам президиума райкома профсоюза дополнительный отпуск не менее 3 дней за личный вклад в общие результаты деятельности районной системы образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

10.2.1. Учредитель образовательной организации обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых

актов, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения.

10.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в части первой настоящей статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе выборных полномочий, имеют право в течение одного года на оплату труда, в соответствии с установленной ранее квалификационной категорией.

10.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работниками виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

10.4.3. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в образовательной организации.

10.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5. Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Работодателей учреждений, подведомственных управлению образования, в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

Начальник  
управления образования  
администрации  
Великоустюгского  
муниципального района

Р.А.Батакова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016года

Председатель  
Великоустюгской районной  
организации Профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ

Г.В.Чебыкина  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 года

**Приложение 1**  
к Территориальному отраслевому  
соглашению по образовательным  
учреждениям Великоустюгского  
муниципального района  
на 2016-2018 годы

*ПОЛОЖЕНИЕ*

**ОБ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ  
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО  
УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НА 2016-2018 ГОДЫ.**

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по заключению и реализации Территориального отраслевого Соглашения по образовательным учреждениям Великоустюгского муниципального района (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы, Территориальным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Великоустюгского муниципального района (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории района.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Великоустюгского муниципального района;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров образовательных учреждений;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральными и региональным отраслевыми соглашениями по образовательным учреждениям;

- обсуждение проектов районных постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

- изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в сфере образования;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

### III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать у представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования района;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

### IV. Организация деятельности Комиссии

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

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

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

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

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

## V. Срок полномочий Комиссии

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

**Приложение №2**  
к Территориальному отраслевому  
соглашению по образовательным  
учреждениям Великоустюгского  
муниципального района  
на 2016-2018 годы



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

**П Р И К А З**

05.09.2013

№ 202-ОД

**г. Великий Устюг**

**Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера  
руководителям образовательных учреждений**

В целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений согласно приложению.

Начальник управления образования

Р.А. Батакова

СОГЛАСОВАНО

Председатель Великоустюгской районной  
образования

организации Профсоюза работников

Великоустюгского

образования и науки РФ

Г.В. Чебыкина

« 05 » сентября 2013года

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления

администрации

муниципального района

от 05.09.2013 № 202-ОД

(приложение)

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Стимулирующие надбавки руководителю образовательного учреждения устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки его деятельности согласно разделу 2 настоящего Положения.

1.3. Для поощрения руководителей образовательных учреждений управление образованием по согласованию с выборным органом районной профсоюзной организации могут быть назначены премии из премиального фонда.

Премии руководителям образовательных учреждений могут начисляться из премиального фонда в течение месяца (квартала) по следующим основаниям:

-за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятия) муниципального, регионального или всероссийского уровней;

-за активное участие в развитии региональной и (или) муниципальной системы образования;

-за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам руководителей образовательных учреждений;

-за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений финансовой дисциплины;

-за участие в государственно-общественных органах управления образованием на муниципальном или областном уровнях.

1.4. Размер стимулирующих надбавок руководителям образовательных

учреждений определяется приказом управления образования на основании протокола экспертной комиссии по согласованию с выборным органом районной (городской) организации профсоюза в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Установление выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производится в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2. Условия (показатели) стимулирования  
руководителей образовательных учреждений:  
для общеобразовательных учреждений

	Показатели	Степень достижения
<b>1. Обеспечение доступности и качества общего образования</b>		
1.1.	Сохранение контингента обучающихся, в т.ч. отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах (кроме выбытия по уважительным причинам)	до 15
1.2.	Создание для обучающихся старшей ступени возможности выбора профиля обучения или индивидуального учебного плана	до 5
<b>2. Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе</b>		
2.1.	Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии по предметам (в том числе компьютерные и Интернет-технологии) и работающих по инновационным программам.	до 10
2.2.	Результаты инновационной образовательной деятельности (Презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях): на муниципальном уровне; на областном уровне; на окружном уровне; на федеральном уровне	до 5 до 10 до 15 до 20
2.3.	Наличие школьной медиатеки, медиозала, автоматизированных рабочих мест учителей, локальной сети	до 5
2.4.	Использование лицензионных программ автоматизации процессов управления	до 5
2.5.	Наличие у образовательного учреждения статуса:	

	учебно-методической, экспериментальной, опытной, опорно-методической площадки, ресурсного центра на муниципальном уровне	до 5
<b>3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса</b>		
3.1.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса соответствие всем требованиям санитарных норм, норм безопасности и санитарно-бытовых условий.)	до 10
3.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических и бытовых условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды, наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и др.)	до 5
3.3.	Эстетические условия при оформлении образовательного учреждения, кабинетов.	до 5
<b>4. Кадровое обеспечение</b>		
4.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету)	до 10
4.2.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	до 5
4.3.	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	до 5
<b>5. Эффективность управленческой деятельности</b>		
5.1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательном учреждении (наличие органов ученического самоуправления, попечительских советов и др.)	до 5
5.2.	Состояние нормативной правовой базы для функционирования и развития образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.	до 10
5.3.	Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, школьная пресса, ежегодные публичные доклады)	до 20
5.4.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное предоставление отчетности и др. материалов)	до 5
5.5.	Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса РФ	до 5

5.6.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	до 10
5.7.	Объемы привлечения внебюджетных средств	до 5
5.8.	Повышение заработной платы работников за счет приносящей доход деятельности в учреждениях дополнительного образования.	до 5
5.9.	Наличие собственных публикаций	до 10
5.10.	Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.)	до 5
5.11.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного изучения предметов	до 10
5.12.	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных, городских методических объединений	до 10
5.13.	Наличие профсоюзной организации и коллективного договора.	до 10
5.14.	Сложность в работе в связи с удаленностью образовательных учреждений от учредителя.	до 15
<b>6. Сохранение здоровья обучающихся</b>		
6.1.	Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д.	до 5
6.2.	Доля детей, охваченных горячим питанием	до 5
6.3.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	до 10
<b>7. Результативность обучения и воспитания в учреждении</b>		
7.1.	Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др.	до 15
7.2.	Результаты государственной (итоговой) аттестации (ЕГЭ) в сравнении с региональными и общерайонными показателями.	до 15
7.3.	Результаты государственной (итоговой) аттестации (ГИА-9) в сравнении с общерайонными показателями	до 15
7.4.	Успеваемость по итогам учебного года в сравнении с общерайонными показателями.	до 15

7.5.	Качество обучения по итогам учебного года в сравнении с общерайонными показателями.	до 15
7.6.	Доля победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней.	до 15
7.7.	Доля выпускников 11 классов, награжденных медалями.	до 15
7.8.	Доля выпускников поступивших в учреждения: начального и среднего профессионального образования; высшего профессионального образования	до 5 до 10
7.9.	Динамика правонарушений, в том числе снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	до 10

## **2.2. Для дошкольных образовательных учреждений**

	Показатели	Степень достижения
<b>1. Обеспечение доступности и качества дошкольного образования</b>		
1.1.	Организация дополнительных образовательных услуг (кружковая работа силами специалистов образовательного учреждения, с привлечение других специалистов)	за организацию работы кружка силами специалистов образовательного учреждения - 1, с привлечением др. специалистов или на платной основе в своих учреждениях - 2
1.2.	Отнесение образовательного учреждения к 1 или 2 категории	2 категория - до 30 1 категория - до 40
<b>2. Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе</b>		
2.1.	Наличие у образовательного учреждения статуса: учебно-методической, экспериментальной, опытной площадки, ресурсного центра на муниципальном уровне	до 5
2.2.	Результаты инновационной образовательной деятельности (Презентация инновационного и актуального педагогического опыта на	

	конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях): на муниципальном уровне; на областном уровне; на окружном уровне; на федеральном уровне	до 5 до 10 до 15 до 20
2.3.	Общее количество и виды современных педагогических технологий, используемых в образовательном процессе	до 10
<b>3. Создание условий для осуществления образовательного процесса</b>		
3.1.	Сложность в работе в связи с удаленностью образовательного учреждения от учредителя.	до 15
3.2.	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности и др.).	до 20
3.3.	Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов и принятие своевременных управленческих решений по их устранению при наличии финансирования.	до 10
3.4.	Выполнение особо важных поручений (взаимодействие со структурами других ведомств)	до 5
3.5.	Эстетические условия, оформление образовательного учреждения, кабинетов	до 10
<b>4. Кадровое обеспечение</b>		
4.1.	Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов	до 5
4.2.	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, смотрах и др., в т.ч. совместно с детьми): на муниципальном уровне на региональном уровне	до 5 до 10
4.3.	Наличие достижений педагогов образовательного учреждения в рамках приоритетного национального проекта «Образование»	до 30
<b>5. Эффективность управленческой деятельности</b>		
5.1.	Состояние нормативно-правовой базы для функционирования и развития образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства	до 5

5.2.	Участие в работе государственно - общественных органов управления на муниципальном уровне (Совет заведующих и др.), а также на уровне образовательного учреждения (Совет Учреждения, Попечительский совет)	до 5 до 3
5.3.	Наличие открытой и доступной информации об образовательном учреждении (публикации в прессе, сюжеты по ТВ, сайт и др.)	до 5
5.4.	Отсутствие нарушений действующего законодательства, в том числе Трудового кодекса РФ	до 5
5.5.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	до 5
5.6.	Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.): на муниципальном уровне на региональном уровне на окружном уровне на федеральном уровне	до 5 до 10 до 15 до 20
5.7.	Отсутствие обоснованных письменных жалоб граждан по поводу конфликтных ситуаций	до 5
5.8.	Наличие профсоюзной организации и коллективного договора.	до 10
<b>6. Сохранение здоровья детей</b>		
6.1.	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации воспитательно-образовательного процесса, отсутствие актов о нарушениях охраны труда)	до 10
6.2.	Показатели уровня заболеваемости и посещаемости в образовательном учреждении (в сравнении со средними показателями по району за отчетный период) на уровне средних показателей выше средних показателей	до 5 до 10
6.3.	Организация системы работы по сохранению и укреплению здоровья детей (наличие программы «Здоровье», проведение праздников, дней здоровья, спартакиад и др. мероприятий)	до 10

2.3. Установление выплат стимулирующего характера руководителями образовательных учреждений, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2.4. Размер стимулирующих надбавок руководителям образовательных

учреждений определяется приказом управления образования на основании протокола экспертной комиссии по согласованию с выборным органом районной организации профсоюза в соответствии с методикой расчета выплат стимулирующего характера согласно приложению к настоящему Положению.

### 3. Порядок стимулирования

3.1. Установление выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производится 1 раз в год (в августе) за период деятельности соответственно с сентября по август управлением образования по согласованию с выборным органом районной профсоюзной организации на основании протокола экспертной комиссии. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается приказом управления образования.

Размер и количество стимулирующих выплат конкретному руководителю образовательного учреждения максимальным пределом не ограничиваются.

3.2. Экспертный совет представляет в управление образования аналитическую информацию о показателях деятельности образовательных учреждений, являющихся основанием для определения выплат стимулирующего характера их руководителей.

### Приложение

к положению о выплатах  
стимулирующего характера  
руководителям образовательных  
учреждений, утвержденное  
приказом управления  
образования  
от 28.01.2010 №22-ОД

### Методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения

1. Надбавки стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.

3. Максимальное количество баллов по каждому из показателей определяется управлением образования по согласованию с выборным органом районной профсоюзной организации.

4. Каждый балл должен содержать мотивированное обоснование или определить степень достижения данного показателя.

5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому руководителю образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

$$СН_p = \frac{\Phi_{сн}}{СБ_v} \times СБ_p$$

где:

СН<sub>р</sub> – стимулирующая надбавка конкретному руководителю;

Φ<sub>сн</sub> – фонд стимулирующих надбавок централизованного фонда оплаты труда;

СБ<sub>в</sub> – сумма баллов всех руководителей образовательных учреждений, получающих стимулирующие надбавки из централизованного фонда;

СБ<sub>р</sub> – сумма баллов конкретного руководителя образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

#### 6. Регламент установления выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений

6.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, которые устанавливаются в форме надбавок и премий.

6.2. Для оценки профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 9 человек.

6.3. В состав экспертной комиссии входят представители управления образования, выборного органа районной профсоюзной организации, совета директоров, совета заведующих, директора образовательного учреждения дополнительного профессионального образования специалистов.

6.4. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается приказом управления образования.

6.5. Заседания экспертной комиссии проводятся два раза в год - в январе и июне.

6.6. Руководители образовательных учреждений по запросу направляют председателю экспертной комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы за предыдущее полугодие.

6.7. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

6.8. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого руководителя образовательного учреждения с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

6.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного

показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который

подписывается председателем экспертной комиссии и руководителем образовательного учреждения и передаётся вместе с показателями по данному руководителю образовательного учреждения для внесения окончательного решения в муниципальный орган управления образованием.

6.10. Председатель экспертной комиссии составляет сводный протокол по всем руководителям образовательных учреждений в разрезе показателей, итогового балла по каждому руководителю, суммой всех итоговых баллов и передает его в управление образования.

#### 7. Управление образования:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому руководителю путём деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех руководителей образовательных учреждений;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому руководителю образовательного учреждения путём умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым руководителем;

- издает соответствующий распорядительный документ по согласованию с выборным органом районной профсоюзной организации.

8. В случае корректировки централизованного фонда оплаты труда в течение полугодия управление образования имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, согласованным с выборным органом районной профсоюзной организации, предупредив об этом руководителей письменно, но не менее чем за два месяца.

9. Выплата премий руководителям образовательных учреждений осуществляется из фонда премирования оплаты труда по приказу управления образования по согласованию с выборным органом районной профсоюзной организации.

**Приложение 3**  
к Территориальному отраслевому  
соглашению по образовательным  
учреждениям Великоустюгского  
муниципального района  
на 2016-2018 годы



**АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
РАЙОНА**

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

01.03.2013

№ 50

Рекомендации по распределению  
выплат стимулирующего характера  
педагогических работников  
дошкольных образовательных  
учреждений.

В соответствии с поручением Губернатора области от 28 ноября 2012 года  
№142-СОВ, рекомендациями департамента образования, управление  
образования  
рекомендует:

1. Распределение стимулирующих выплат осуществлять на основании предложенных критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений (прилагаются).
2. Распределение стимулирующих выплат должно осуществляться не чаще одного раза в квартал на основании решения соответствующих комиссий с участием государственно-общественного органа самоуправления образовательного учреждения (совета учреждения, управляющего совета и т.д.) и представительного органа работников.

Начальник управления  
образования  
Р.А.Батакова

Председатель Великоустюгской  
районной организации Профсоюза  
работников образования и науки  
Г.В.Чебыкина

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников дошкольных образовательных учреждений**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя**  
(максимальное количество баллов – 116)

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1	Повышение имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	15
2	Работа с официальным сайтом образовательного учреждения, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе с официальным сайтом образовательного учреждения	15
3	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	10
4	Положительная динамика результативности образовательного процесса, наличие системы контроля (мониторинга) образовательного процесса	10
5	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	10
6	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах с учетом образовательной программы ДОУ:	8
	• на федеральном уровне	8
	• на областном уровне	6
	• на муниципальном уровне	4
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, средствах массовой информации, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ	8
	• на федеральном уровне	8
	• на областном уровне	6
8	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	10
9	Организация аттестации педагогических работников.	10
10	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора официального сайта образовательного учреждения и т.д.	10
11	Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения. Подготовка документов	10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>116</b>

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей**  
(максимальное количество баллов – 124)

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	6
	• посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	6
	• посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	3
	• посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	1

3	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников до 1 случая заболевания по д/с; до 2 случаев – по яслям от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; от 2 до 3 случаев – по яслям от 2 до 3 случаев заболевания по д/с; от 3 до 4 случаев – по яслям	6 6 3 1
4	Отсутствие травматизма воспитанников	5
5	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	8
6	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне	8 8 6 4
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно: 1-е место - 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла) на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне на уровне учреждения	14 8 6 4 2
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне	6 6 4 2
9	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	8 5 3
10	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за результативность дополнительно) 1-е место – 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла) на федеральном уровне на областном уровне на муниципальном уровне	14 8 6 4
11	Качество освоения воспитанниками учреждения основной общеобразовательной программы детского сада (за I полугодие, за год): результаты мониторинга (в т. ч. в электронном виде); оперативного контроля ст. воспитателем	10 81-100%-10; 71-80%-8; 61-70%-5
12	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям к детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида, к воспитанникам разновозрастной группы	8
13	Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	6
14	Подготовка документов на воспитанников на психолого-медико-педагогический консилиум учреждения	3
15	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	7
16	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора, корреспондента официального сайта образовательного учреждения и др.	10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>124</b>

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога, учителя-  
дефектолога**  
(максимальное количество баллов – 96)

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1	Использование активных форм взаимодействия с родителями, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	3
2	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДООУ, обеспечивающее индивидуальный подход к детям.	5
3	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития.	8
4	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок и др.	5
5	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. с учетом образовательной программы ДООУ	8
	• на федеральном уровне;	8
	• на областном уровне;	6
	• на муниципальном уровне.	4
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно) 1-е место - 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла)	14
	• на федеральном уровне	8
	• на областном уровне	6
	• на муниципальном уровне	4
	• на уровне учреждения	2
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДООУ	6
	• на федеральном уровне	6
	• на областном уровне.	4
8	Участие в работе и подготовка документов на воспитанников для психолого-медико-педагогического консилиума.	15
9	Участие в общих мероприятиях ДООУ (детские праздники, конкурсы, развлечения).	5
10	Организация системного мониторинга развития детей (с учетом специфики деятельности)	12
11	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
12	Работа в комиссиях, выполнение функций общественного администратора или корреспондента официального сайта образовательного учреждения и т.д.	10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>96</b>

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
музыкального руководителя, инструктора по физической культуре  
(максимальное количество баллов – 121)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>Баллы</b>
1	Использование активных форм взаимодействия с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
2	Отсутствие травматизма воспитанников	5
3	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДОО, обеспечивающее индивидуальный подход к детям.	5
4	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОО, образовательной программы.	8
5	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8 8 6 4
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (за результативность дополнительно: 1-е место – 8 баллов, 2-е место - 5 баллов, 3-е место - 3 балла) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> <li>• на уровне учреждения</li> </ul>	14  8 6 4 2
7	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (за результативность дополнительно): 1-е место – 8 баллов, 2-е место – 5 баллов, 3-е место - 3 балла) <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	14  8 6 4 2
8	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОО <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на областном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне</li> </ul>	8  8 6 4
9	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых в ДОО.	5
10	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	10
11	Организация системного мониторинга развития детей (с учетом специфики деятельности). Наличие положительной динамики.	8

12	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	5
13	Подготовка документов на воспитанников на психолого-медико-педагогический консилиум учреждения	5
14	Работа в комиссиях, выполнение функций администратора или корреспондента официального сайта образовательного учреждения и т.д.	10
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>110</b>

## Приложение 4

к Территориальному отраслевому  
соглашению по образовательным  
учреждениям Великоустюгского  
муниципального района  
на 2016-2018 годы

### **ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ, СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ В РАЗМЕРЕ 12%**

#### **1. Виды работ, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % должностного оклада:**

- 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
- 1.3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
- 1.7. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
- 1.8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.9. Чистка котлов в холодном состоянии.
- 1.11. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.15. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручну.
- 1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручну с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.19. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
- 1.20. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
- 1.21. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- 1.22. Работы с использованием химических реактивов, а также с их

хранением (складированием).

1.24. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.29. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.30. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.

1.31. Зарядка аккумуляторов.

1.33. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.

1.34. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.

1.35. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

1.40. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.

1.41. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).

1.42. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.

1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

1.44. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.48. Работы с применением ядохимикатов.

1.49. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.50. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).

1.51. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.

1.52. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.

- 1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.
- 1.55. Вывозка древесины на лесозаготовке.
- 1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
- 1.57. Работа с эпоксидной смолой.
- 1.58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.
- 1.65. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
- 1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
- 1.67. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.
- 1.68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
- 1.70. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.
- 1.71. Работы на высоте 1,3 м. и более относительно поверхности земли (пола).
- 1.72. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда

**Приложение 5**  
к Территориальному отраслевому  
соглашению по образовательным  
учреждениям Великоустюгского  
муниципального района  
на 2016-2018 годы

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

	<b>Наименование профессии, должности</b>	<b>Продолжительность дополнительно го отпуска в календарных днях</b>	<b>Продолжительность рабочего дня в часах</b>
	<b>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</b> Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)		
1	Врач (в т.ч. врач-руководитель, отделения, кабинета, лаборатории)	35	6
2	Кастелянша	14	6
3	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	35	6
4	Парикмахер	21	6
<b>Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения</b>			
<b>Общие профессии</b>			
5	Аппаратчик химводоочистки, занятый: а) ведением процесса хлорирования б) выполнением других работ по химической очистке воды	14 не менее 7	
6	Дезинфектор	Не менее 7	
7	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	Не менее 7	
8	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механической загрузке	14 Не менее 7	
9	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	Не менее 7	
10	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических	Не менее 7	

	репродукционных машинах ЭРА-1, ЭРА-Ф и «КСЕРОКС»		
11	Повар постоянно работающий у плиты	Не менее 7	
12	Рабочие прачечных, занятые: а) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды) г) на стирке замочке заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную	Не менее 7 14 14	6 6
13	Слесарь-ремонтник: в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурствам в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	Не менее 7	
14	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	Не менее 7	
15	Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно	14	
16	Уборщик служебных помещений, работа которых связана с уборкой санузлов.	7	
17	Младший воспитатель (работа которых связана с уборкой санузлов)	7	
18	Документовед, постоянно работающий на компьютере (по результатам спецоценки условий труда).	7	

## Приложение 6

к Территориальному отраслевому соглашению по образовательным учреждениям Великоустюгского муниципального района на 2016-2018 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 подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		п. 49, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Лаборант-техник (всех наименований)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п.66, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		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 с изолирующими ручками	Дежурный	
		Коврик диэлектрический	Дежурный	
5.	Машинист (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 или	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 жидком 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 по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству; рабочий по 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 подноском	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 подноском или	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным подноском	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

		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	№ 997н
		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	

		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	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; повар; помощник 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	
17.	Рабочий производственных бань	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 136, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
18.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1.5 г. Дежурный Дежурные Дежурные	соглашение
19.	Учитель физики, занятый в лаборатории (кабинете) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный	соглашение
20.	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	2	п. 7, приложение 7, Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68
18.	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

Вологодская область относится к III климатическому поясу.

**Приложение 7**  
к Территориальному отраслевому  
соглашению по образовательным  
учреждениям Великоустюгского  
муниципального района  
на 2016-2018 годы

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

Предприятия общественного питания				Основание
№ п./п.	Наименование профессий	Наименование санодержды, санобуви и санпринадлежностей	Срок носки в месяцах	
1.	Заведующие производствами	Халат белый хлопчатобумажный или куртка белая хлопчатобумажная	6	п.4, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
		Шапочка белая хлопчатобумажная	4	
		Фартук белый хлопчатобумажный (при работе с продуктами)	4	
2	Повар, пекарь, кондитер	Куртка белая хлопчатобумажная	4	п.5, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
		Брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин)	4	
		Фартук белый хлопчатобумажный	4	
		Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	4	
		Рукавицы хлопчатобумажные (для кондитеров)	4	
		Полотенце	4	
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на не скользящей подошве	4	
3.	Мойщики посуды	Куртка белая хлопчатобумажный Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	4 6	п.11, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
4.	Буфетчики	Куртка белая хлопчатобумажная	4	п.6, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
		Шапочка белая хлопчатобумажная	4	
		Фартук белый хлопчатобумажный	4	
		Полотенце	4	
5.	Кухонные рабочие	Куртка белая хлопчатобумажная	4	п.9, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
		Фартук хлопчатобумажной с	6	

		водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	6	
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

**Приложение 8**  
к Территориальному отраслевому соглашению по образовательным учреждениям Великоустюгского муниципального района на 2016-2018 годы

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

(Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом,	100 мл

		стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее – СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <a href="#">пунктах 1 и 2</a> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие

			средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

Правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств устанавливаются Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приложение №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н

Работодатели самостоятельно составляют и утверждают перечень смывающих и обезвреживающих средств в зависимости от вида выполняемой работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 г. № 1122н.

**Приложение 9**  
к Территориальному отраслевому  
соглашению по образовательным  
учреждениям Великоустюгского  
муниципального района  
на 2016-2018 годы

**-РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
**-профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с**  
**загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие**  
**средства**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств;	Защитные средства (средства гидрофобного действия);	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
2.	Уборщик производственных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств;	Защитные средства (средства гидрофобного действия);	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
3.	Кухонный рабочий	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств;	Защитные средства (средства гидрофобного действия);	100 мл.

		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств;	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии;	100 мл.
4.	Сторож	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра;	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств, работы в закрытой спецобуви;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов .	100 мл.
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли;	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу;	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.

7.	Дворник; уборщик территорий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли;	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу;	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра;	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи);	100 мл.
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра;	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии;	100 мл.
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
8.	Медицинская сестра	Работы при повышенных требованиях к стерильности рук;	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов;	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств, работы, выполняемые в закрытой спецобуви;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств, работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
10.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

11.	Слесарь-сантехник	Работы с водными растворами, водой, выполняемые в резиновых перчатках;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.
		Работы с бактериально-опасными средами;	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов;	100 мл.
		Работы выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
12.	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств.	Средства гидрофобного действия.	100 мл.
13.	Мойщик посуды	Водные растворы синтетических моющих средств, каустической соды, хлорсодержащих веществ.	Защитный крем для рук гидрофобного действия.	100 мл.
			Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук.	100 мл.
14.	Водитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа с нефтепродуктами, бензином.	Защитный крем для рук гидрофильного действия.	100 мл.
15.	Гардеробщик	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
16.	Библиотекарь, учителя, воспитатели, секретарь, документовед	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
17.	Учителя химии, лаборанты химии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Работы, связанные с органическими растворителями, кислотами, щелочами и др. химическими веществами.	Защитный крем для рук.	100 мл.
18.	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
19.	Иные работники	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
20.	Ремонтно-восстановительные работы (покраска стен, потолков, полов, столов, парт в аудиториях, учебных классах, кабинетах, групповых комнатах и т.п.)	Работы, связанные с загрязнением;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Органические растворители, лаки, краски;	Защитный крем для рук гидрофильного действия;	100 мл.
		Трудносмываемые загрязнения: лаки, краски, клеи.	Очищающая паста	100 мл.
21.	Работы, связанные с ремонтом и обслуживанием автомашин, тракторов в гараже	Работы, связанные с загрязнением;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Трудносмываемые загрязнения	Очищающая паста	100 мл.
		Работы связанные с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, мазутом и другими рабочими материалами.	Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук.	100 мл.

*Примечание:*

*На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (см. п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н.).*

***Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета и выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.***

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_\_**

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_  
 Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_ Табельный номер \_\_\_\_\_  
 Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Профессия (должность) \_\_\_\_\_ Дата поступления на работу \_\_\_\_\_  
 Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое  
 структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и  
 (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_