

СОГЛАШЕНИЕ

**между администрацией
городского округа город Воронеж
и Воронежским областным комитетом
профсоюза работников народного образования
и науки РФ по обеспечению
социально-экономических и
правовых гарантий работников образования
на 2018 – 2020 годы**

**Заместитель главы администрации
по социальной политике**

**Председатель Воронежской
областной организации Профсоюза
работников народного образования
и науки РФ**

_____ **Н.П. Савицкая**

_____ **Т.А. Бирюкова**

22 декабря 2017 года

22 декабря 2017 года

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально- экономических и правовых гарантий работников образования на 2018– 2020 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных администрации городского округа город Воронеж (далее – Администрация).

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников организаций образования.

1.2. Сторонами Соглашения являются: с одной стороны – Администрация от имени работодателей, с другой – Воронежская областная организация профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Обкома профсоюза (далее – Профсоюз) от имени работников.

1.3. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательными организациями, подведомственными Администрации.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Соглашение на муниципальном уровне устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области и городского округа город Воронеж, при этом коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.4.2. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями в организации заключается коллективный договор.

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

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.4.3. 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 законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые изменения и дополнения в Соглашении, подписанные представителями сторон, оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций.

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

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

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

1.5. Стороны доводят текст Соглашения до руководителей образовательных организаций городского округа город Воронеж и первичных профсоюзных организаций для его реализации.

1.6. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет, либо, если новое соглашение будет заключено сторонами до истечения трех лет, до момента вступления в силу нового соглашения.

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

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

Состав Городской комиссии определяется сторонами.

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

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Учитывать положения настоящего Соглашения при принятии постановлений, приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права.

Принятие нормативных правовых актов, вносимых в администрацию городского округа город Воронеж и ведомственные нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществлять с учетом мнения Профсоюза путем направления проектов нормативных правовых актов в Профсоюз за 10 дней до их принятия.

2.2. Стороны рекомендуют работодателям учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- увольнении работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителями образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения

работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Коллективным договором образовательной организации могут быть установлены иные случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;

- привлечении к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса РФ;
- составлении графиков сменности, расписаний занятий;
- разделении рабочего дня на части;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждении графиков отпусков;
- установлении системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
- утверждении формы расчетного листка;
- установлении различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- определении систем нормирования труда;
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- применении дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- установлении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- принятии локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения.

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

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение молодым специалистам правовой и социальной защищенности;
- поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.4. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором или локальным нормативным актом организации в течение 5 лет;
- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;
- включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при соблюдении следующих условий:
 - а) наличие рекомендации руководителя образовательной организации для зачисления в резерв руководящих работников;
 - б) участие в конкурсах профессионального мастерства;
 - в) наличие документов об обучении в Школе молодого педагога на базе Учебно-методического центра Воронежской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
 - г) участие в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.;
 - д) предоставление документов, подтверждающих соответствие требованиям, предъявляемым к квалификации руководителя образовательной организации;
- осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;
- проведению работы по сохранению и развитию системы наставничества, установление наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами при наличии фонда оплаты труда;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций при наличии фонда оплаты труда.

2.5. Стороны рекомендуют управлению образования и молодежной политики администрации городского округа город Воронеж (далее - управление) обновлять банк вакансий, имеющихся в образовательных организациях, не реже двух раз в год.

2.6. Стороны содействуют:

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

- развитию и совершенствованию системы постоянно действующих органов социального партнерства в отрасли, заключению и повышению эффективности коллективных договоров образовательных организаций;

- реализации принципа государственно-общественного управления в образовательных организациях.

2.7. Стороны рекомендуют результаты деятельности организации освещать в средствах массовой информации, публиковать, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, размещать на официальных сайтах в сети «Интернет» в соответствии с требованиями, предъявляемыми к сайтам образовательных организаций Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и постановлением Правительства РФ от 10.07.2013г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» и создавать Профсоюзную страничку на сайте образовательной организации.

2.8. Администрация включает в состав аттестационной комиссии по аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных организаций представителя, делегированного президиумом Обкома профсоюза.

При формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций Администрация учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении работников сферы образования.

3. Трудовые отношения

3.1 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным

расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.1.2. 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 объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, действующими в организации.

3.4. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

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

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменений объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных изменений в подпункте 2.8.1 приложения № 1 приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ №1601) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

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

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

3.8. Руководители образовательных организаций (подразделений) начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе выполнять дополнительную педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов)

осуществляется только при условии, что учителя, преподаватели и др. педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее установленном трудовым договором.

3.8.1. В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений без их письменного согласия.

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

3.9. Администрация и Профсоюз договорились:

3.9.1. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ) работникам, совмещающим работу с получением образования (по профилю деятельности организации); работникам предпенсионного возраста - за 2 года до пенсии по старости (за исключением случаев ее досрочного назначения).

3.9.2. Рекомендовать работодателям не допускать увольнения молодых специалистов в связи с сокращением численности или штата работников организации в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Образовательные организации в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 09.07.1999 г. № 159-ФЗ «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность и определяют цели использования финансовых средств в соответствии с уставом организации.

4.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации.

4.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера ставки (оклада) за количество часов в неделю, установленных работнику при тарификации;

- определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

4.3. 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

В число показателей, от которых зависит сумма выплат стимулирующего характера, могут быть включены такие показатели, как внедрение новых проектов, инновационных форм и методов работы, наличие экспериментальных программ, выполнение основных финансово-экономических нормативов (с количественными показателями) и др.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой

тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

4.4.4. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.4.5. Работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, выполняемая в случае неявки сменяющего работника или родителей воспитанников за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплачивается как сверхурочная работа.

4.4.6. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ с их письменного согласия за дополнительную оплату.

4.4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

В случае, если в организации образования не проведена специальная оценка условий труда, для данной цели применяют Перечни работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденные приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичные Перечни, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 611 (приложение 1,2).

4.4.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

4.4.9. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в пределах установленной учебной нагрузки при тарификации.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при выполнении учителями и другими педагогическими работниками другой работы (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.4.10. Администрация предусматривает в бюджете городского округа город Воронеж ассигнования на оплату повышения квалификации и дополнительного профессионального образования педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования детей.

4.4.11. Заработная плата руководителей, педагогических и других категорий работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам, при условии сохранения должностных обязанностей.

4.4.12. Стороны принимают необходимые меры:

- по обеспечению своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий, перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза безналичным путем и бесплатно;

- по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при оплате дополнительной работы педагогических работников, выполняемой для замещения отсутствующих работников, оплата которых должна осуществляться с учетом их квалификации;

- по обеспечению объективности в вопросах, касающихся порядка установления размеров заработной платы, в том числе стимулирующих выплат;

- по включению в коллективные договоры конкретных сроков выплаты заработной платы - не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, учитывая при этом, что обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- по закреплению материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ.

4.4.13. В случае организации и проведении забастовки, объявленной Профсоюзом в связи с невыплатой заработной платы либо ее выплаты не в полном объеме, работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

4.5. Стороны предусматривают регулирование вопросов оплаты труда, обеспечивая:

- недопущение работодателем какой бы то ни было дискриминации работников - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- предоставление гарантий по оплате труда работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по уровню средней заработной платы педагогических работников, определяемому в соответствии с решениями органов государственной власти, учитывая при этом, что заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указами Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 и от 01.06.2012 г. № 761;

- определение размеров ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы, премий, установленных соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами на основе утвержденных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.6. Администрация и Профсоюз договорились:

- принимать меры по совершенствованию отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда образовательных организаций;
- Профсоюз вправе проводить мониторинг действующих систем оплаты труда с применением отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях, включая вопросы соблюдения работодателями порядка изменения обязательных условий трудовых договоров при условии обращения заявителя-члена профсоюза.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.2. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, графиками сменности, расписанием учебных занятий и воспитательных мероприятий и др.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя с оплатой труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

5.4. Время каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических работников, считается их рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.5. Оплата труда работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.6. Учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал в каникулярное время может привлекаться с их письменного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков, в пределах их рабочего времени с сохранением средней заработной платы и доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 Трудового кодекса РФ).

5.7. Работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого не может быть менее 28 календарных дней.

5.7.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.7.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков составляется на календарный год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится под роспись до сведения работников.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

5.7.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой рабочий год работодателем может осуществляться только в соответствии с трудовым законодательством с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.7.5. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.8. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательных организаций дополнительных оплачиваемых отпусков при наличии фонда оплаты труда в случаях:

- вступления работника в брак;
- вступления в брак детей работника;
- рождения ребенка (мужу);
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, бабушки, дедушки, внуков);

- проводов детей в армию;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации (выборного органа).

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска - два календарных дня.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, его продолжительность устанавливаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

Оплата ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. В случае, если в организации образования не проведена специальная оценка условий труда, применяется Список, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (приложение 3).

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

5.10. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8.08.2013 г. № 678, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года

5.10.1. Порядок предоставления отпуска регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим

работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок).

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

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

5.11. В течение учебного года работникам образовательных организаций предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (при наличии права на него) или его часть при наличии санаторно-курортной путевки, выданной профсоюзной организацией любого уровня.

6. Условия и охрана труда

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

6.1. Администрация:

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

6.1.2. Информировывает образовательные организации о необходимости разработки локального акта о системе управления охраной труда на основе Типового положения о системе управления охраной, утвержденного Приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 г. №438, и в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса РФ.

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

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

6.1.5. Обеспечивает организацию проведения технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных образовательных организациях с целью определения их безопасности.

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

6.1.7. Рекомендует участие представителей Профсоюза в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году и вновь вводимых в эксплуатацию зданий и сооружений.

6.1.8. Обеспечивает в пределах утвержденных плановых ассигнований:

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

6.2. Профсоюз:

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

6.2.2. Принимает участие в рабочей и государственной комиссиях по приемке организаций в эксплуатацию.

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

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

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

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

6.2.7. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза

работников народного образования и науки РФ», «Лучший внештатный инспектор труда».

6.2.8. Направляет технического инспектора труда в состав комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образовательных организаций.

6.2.9. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда профсоюза), уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

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

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

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Обеспечивают выполнение Комплекса первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда в организациях, подведомственных Администрации на 2018 - 2020 г.г.

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

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

6.3.4. Рекомендуют, руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса РФ, включать в коллективные договоры положения о поощрении уполномоченных профсоюзных организаций за активную общественную работу по охране труда в форме установления выплат стимулирующего характера при наличии фонда оплаты труда.

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

6.3.6. Принимают участие в организации и проведении ежегодного областного смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области охраны труда.

6.4. Администрация и Профсоюз рекомендуют образовательным организациям использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части

страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма: проведение специальной оценки по условиям труда, приобретение спецодежды, аптек для оказания первой помощи и др. в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580н «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

7. Гарантии содействия занятости

7.1. Администрация:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышению квалификации работников, эффективной помощи молодым специалистам и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов, для чего анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

7.1.2. Проводит совместно с профсоюзными органами анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

7.1.3. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих работников образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, заключения и расторжения трудовых договоров, аттестации, повышения квалификации.

7.2.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе, осуществлять контроль за предоставлением работодателями при высвобождении работников гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, соглашением, коллективным договором.

7.2.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, издавать информационные бюллетени с целью предотвращения нарушений прав работников и соблюдения гарантий работников образовательных организаций при реорганизации и ликвидации организаций.

7.2.4. Принимать участие в работе аттестационных комиссий.

7.2.5. Вносить свои предложения по срокам и порядку высвобождения работников – членов профсоюза при угрозе массового высвобождения.

7.3 Стороны рекомендуют работодателям:

- разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников;

- производить единовременную выплату в размере до трех средних заработных плат (конкретные размеры выплат устанавливаются в коллективном договоре) работнику при его увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (впервые) (пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных государственными и ведомственными наградами, исходя из собственных средств.

7.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.5. В целях оказания поддержки работников, получивших уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, предоставлять оплачиваемое время на условиях, определенных коллективным договором и при наличии фонда оплаты труда, для самостоятельного поиска работы.

8. Сохранение и развитие социальной сферы

8.1. Администрация предоставляет в соответствии с решением Воронежской городской Думы льготную оплату за содержание детей в детских садах:

100-процентную льготу:

- если родитель (законный представитель) является штатным работником муниципальной дошкольной образовательной организации городского округа город Воронеж независимо от места работы;

- родителям-педагогам, у которых дети, посещающие муниципальную дошкольную образовательную организацию, находятся под опекой;

- родителям-педагогам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей.

50-процентную льготу:

- если оба родителя являются педагогами муниципальной образовательной организации городского округа город Воронеж;
- если оба родителя (законных представителя) - студенты, получающие среднее профессиональное и высшее образование по дневной (очной) форме обучения.

8.2. Администрация рассматривает возможность первоочередного приема в муниципальные дошкольные образовательные организации детей, родители которых являются педагогическими работниками.

8.3. Администрация обязуется:

- активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников образовательных организаций;
- поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;
- организовывать летний отдых работников и их детей.

8.4. Администрация и Профсоюз рекомендуют предусмотреть с учетом финансовых возможностей организации в коллективных договорах:

- единовременные денежные выплаты педагогическим работникам – молодым специалистам при поступлении на работу в размере, установленном в коллективном договоре;
- молодым специалистам два дополнительных оплачиваемых дня к отпуску для самообразования;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывный стаж работы в образовательной организации на основании личного заявления работника.

Право на использование дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

- от 1 до 5 лет – 1 календарный день (для председателя ППО-3дня);
- от 5 до 10 лет - 2 календарных дня (для председателя ППО-4дня);
- свыше 10 лет – 3 календарных дня (для председателя ППО-5дней).

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению;

- ежемесячные компенсационные выплаты в размере от 1% до 5% от должностного оклада (ставки заработной платы) работникам, выполнившим нормы ГТО.

- осуществление единовременных денежных выплат в размере одного оклада (должностного оклада) к юбилейным датам работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет (в образовательной организации в рамках коллективного договора может быть установлен иной порядок поощрения работников).

8.5. Сохранение на один год постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за квалификационную категорию при истечении срока действия имеющейся квалификационной категории в случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года, предоставленного педагогическому работнику в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- выхода на работу после длительного лечения (более 6 месяцев);

- до увольнения педагогического работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

- истечения срока полномочий освобожденного профсоюзного работника.

8.5.1. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет размер постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы за квалификационную категорию сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.

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

8.6. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории по одной из педагогических должностей, учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)</p>
<p>Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)</p>	<p>Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
<p>Учитель трудового обучения (технологии)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Педагог-психолог</p>	<p>Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения(кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

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

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

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

8.9. Предусмотреть в коллективном договоре стимулирующую выплату в размере не менее 5% педагогическому работнику, успешно прошедшему аттестацию в целях подтверждения его соответствия занимаемой должности при наличии фонда оплаты труда.

8.10. В целях защиты интересов педагогических работников работодателя:

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

- осуществляют подготовку представления на педагогического работника для аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- информируют аттестуемого о дате, месте и времени заседания аттестационной комиссии (письменно) не позднее, чем за месяц до ее начала.

8.11. Не допускается принуждение работника:

- к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности;

- к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

8.12. Детям работников образовательной организации предоставляется скидка на дополнительные платные образовательные услуги в данной образовательной организации в размере, закрепленном коллективным договором.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Администрация:

- содействует созданию и укреплению профсоюзных организаций в муниципальных образовательных организациях городского округа город Воронеж;

- предоставляет выборным органам районных профсоюзных организаций бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений и создает другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2. Права соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Областным 3-хсторонним Соглашением, Отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением, уставом организации, коллективными договорами.

9.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.3.2. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях, не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профорганов и профорганизаций системы образования.

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать организации, в которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.4. Сохранять сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в образовательных организациях.

9.3.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзных организаций средств в размере, установленном соглашением, коллективным договором.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3.6. Предоставлять профсоюзному органу по его официальному (или письменному) запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.3.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность использовать оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, «Интернет»), необходимые нормативные документы и др.

9.3.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности областной, районных организаций профсоюза.

9.3.9. Соблюдать гарантии для членов выборных профсоюзных органов всех уровней, не освобожденных от основной работы:

- предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время их профсоюзной учебы, участия в работе профсоюзных органов;

- привлекать к дисциплинарной ответственности помимо установленного порядка с учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.10. При изменении по инициативе работодателя условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов организации, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Педагогическим работникам, избранным председателями профсоюзного комитета организации, производится доплата к заработной плате в размере не менее 20%, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 Трудового кодекса РФ).

9.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса 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 только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение вышеуказанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10. Контроль за выполнением соглашения.

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

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение:

- от участия в коллективных переговорах по заключению (дополнению и изменению) Соглашения;
- от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;
- от осуществления контроля за соблюдением Соглашения.

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

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

- Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

- Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

- Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

- Работы с применением ядохимикатов.

- Стирка, сушка и глажение спецодежды.

- Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

- Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

- Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

- Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

- Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.

- Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением

- Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

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

- Работа за дисплеями ЭВМ.

- Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

- Работа, связанная с обучением операторов особо сложных животноводческих комплексов.
- Работа на деревообрабатывающих станках.
- Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
- Работа на высоте 1,3 метра и более относительно поверхности земли (пола).

*Приложение № 2
к Отраслевому соглашению
на 2018 - 2020 годы*

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

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

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

*Приложение № 3
к Отраслевому соглашению
на 2018 - 2020 годы*

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

(Утв. Постановлением Госкомтруда СССР И Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 «Список производств, цехов, профессий и должностей с

вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день». Письмом Департамента условий труда от 12.08.03 № 861-7 «О порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»).

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

пис ка	Наименование профессии, должности	Про должительно сть дополнитель ного отпуска в календарных днях	Продолжи тельность рабочего дня в часах
	<p>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</p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)</p>		
5	Врач (в т.ч. врач-руководитель, отделения, кабинета, лаборатории)	35	6
1	Кастелянша	14	6
5	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	35	6
7	Парикмахер	21	6
Общие профессии			
	<p>Аппаратчик химводоочистки, занятый:</p> <p>а) ведением процесса хлорирования</p> <p>б) выполнением других работ по химической очистке воды</p>	14 не менее 7	
	Дезинфектор	Не	

5		менее 7	
6	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	Не менее 7	
2	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	
3	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	Не менее 7	
17	Повар, постоянно работающий у плиты	Не менее 7	
70	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
94	Слесарь-ремонтник: в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурствам в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	Не менее 7	
11	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	Не менее 7	
98	Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно	12	

*Приложение № 4
к Отраслевому соглашению
на 2018 - 2020 годы*

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

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

		Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	Пост. Минтруда РФ от 31.12.1997 №70
		Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	Пост. Минтруда РФ от 31.12.1997 №70
		Валенки	1 пара на 3 года	Пост. Минтруда РФ от 31.12.1997 №70
3.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		9, Приказ
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	нтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		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	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	По поясам				

		утепляющей прокладке		
10.	Столяр; столяр строительный	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п.162, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
11.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 163, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
12.	Уборщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 170, Приказ

	производственных помещений;	или		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	1 комплект	

		воздействий		
		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	1	п. 127, Приказ

		загрязнений и механических воздействий		Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Наплечники защитные	Дежурные	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
17.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1.5 г. Дежурный Дежурные Дежурные	соглашение
18.	Учитель физики, занятый в лаборатории (кабинете) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный	соглашение
19.	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	2	п. 7, приложение 7, Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68
20.	Мойщик посуды	Фартук прорезиненный с нагрудником При выполнении работ по	1	Приложение 7, 8. Постановление Минтруда РФ от

	мойке котлов дополнительно: перчатки резиновые	дежурные	29.12.1997 г. №68
--	--	----------	-------------------

Перечень

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

<i>Предприятия общественного питания</i>				<i>Основание</i>
№ п./п.	Наименование профессий	Наименование санодержды, санобуви и санпринадлежностей	Срок носки в месяцах	
1.	Заведующий производством	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)		
		Полотенце		

		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на не скользящей подошве	4 4 6	
3.	Мойщики посуды	Куртка белая хлопчатобумажная 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 Шапочка белая хлопчатобумажная Фартук белый хлопчатобумажный Полотенце	4 4 4 4	п.6, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
5.	Кухонные рабочие	Куртка белая хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажной с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	4 6 6	п.9, Приказ Минторга СССР от 27.12. 1983 г. № 308
6.	Воспитатель дошкольного учреждения	Халат светлого тона хлопчатобумажный	1	п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13
7.	Помощник воспитателя	Халат светлого тона хлопчатобумажный		п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049-

	Дополнительно:	1	13
	- для раздачи пищи - фартук, колпак или косынка;	1	
	-для мытья посуды - фартук;		
	-для уборки пола специальный (темный) халат.	1	
		1	