ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ, РУКОВОДИТЕЛЯМИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МКУ "УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ГОРОД САЯНСК", АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД САЯНСК»

НА 2018- 2021 г.г.

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее городское отраслевое Соглашение (далее - Соглашение):

1.1. является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, дополнительные (в сравнении с действующим законодательством) социально-трудовые права и гарантии работникам;

1.2. заключено на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F1C5F1E8DB189E4A4235DD476i9T6A) Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области и органов местного самоуправления;

1.3. направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений, подведомственных МКУ "Управление образования администрации муниципального образования "город Саянск" (далее - учреждения), находящихся в ведении муниципального образования "город Саянск".

2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

-Городской комитет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - городской комитет Профсоюза), представляющий интересы работников учреждений;

-МКУ "Управление образования администрации муниципального образования "город Саянск", представляющее интересы работодателей муниципальных учреждений, подведомственных МКУ "Управление образования администрации муниципального образования "город Саянск" (далее - Управление образования);

- МКУ "Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск" (далее - Администрация городского округа).

3. Стороны договорились о том, что:

3.1. Рекомендовать образовательным организациям (учреждениям) вести коллективные переговоры с выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

3.2. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением

3.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров учреждений, трудовых договоров с работниками учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями учреждений.

3.4. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда, предусмотренных настоящим Соглашением, сверх установленных действующим законодательством, в учреждениях, оплата труда работников которых осуществляется за счет средств областного иместного бюджетов, реализовывается в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год.

Учреждения и профсоюзные организации вправе устанавливать дополнительные (в сравнении с действующим законодательством и настоящим Соглашением) социально-трудовые права и гарантии работникам с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей.

3.5. Соглашение состоит из основного текста и [приложений](#Par302) к нему, являющихся неотъемлемой составной частью настоящего Соглашения.

II. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

Стороны обязуются:

1.Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в сфере образования в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу учреждений;

2.Добиваться полной реализации действующих федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;

3.Принимать меры по полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам учреждений, на социальную поддержку работников, в пределах своих полномочий;

4.Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды образования, включая оплату труда работников, социальную поддержку работников.

5. Направлять по запросу любой из сторон Соглашения имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

1) информацию о финансировании учреждений за счет средств областного и местного бюджетов;

2) информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

3) информацию о состоянии материально-технической базы учреждений, условий и охраны труда в учреждениях;

4) показатели кадровой обеспеченности учреждений;

5) показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

6) проекты муниципальных правовых и локальных актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования;

7) другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

6. Способствовать регулированию отношений между учреждениями и их учредителями, в том числе на договорной основе, в соответствии с действующим законодательством.

7. Осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию учреждений; взимания платы за пользование библиотекой, другие услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности учреждений.

Администрация городского округа и Управление образования обязуются:

8. Разработать нормативы финансирования учреждений, финансируемых за счет местного бюджета. Обеспечивать финансирование учреждений на возмещение нормативных затрат в соответствии с бюджетной сметой или планом финансово-хозяйственной деятельности в полном объеме.

Управление образования обязуется:

9. Осуществлять контроль за полным расходованием лимитов обязательств по учреждениям, находящимся в ведении муниципального образования "город Саянск" и финансируемых за счет средств местного бюджета и областного бюджета.

Стороны решили:

10. Совместно добиваться обеспечения гарантии получения гражданами общедоступного и бесплатного дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

11. Принимать меры по привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ, Иркутской области, муниципальными правовыми актами должностных лиц управления образования, руководителей за нецелевое использование средств, несоблюдение трудового законодательства, не предоставление установленных социальных гарантий и льгот работникам.

Управление образования обязуется:

12. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, профсоюзного органа, не допуская ухудшения условий труда работников, в случаях, установленных трудовым законодательством.

Городской комитет Профсоюза обязуется:

13. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

14. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1. Для образовательных учреждений внедрение механизма эффективного контракта осуществлять на основании нормативно-правовых актов, устанавливающих критерии оценки деятельности руководителей, оценки деятельности учреждений и установления мер социальной поддержки для работников учреждений.

2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F1C5F1E8DB189E4A4235DD476i9T6A) Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и оговариваются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, настоящим Соглашением.

Управление образования обязуется:

6. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности учреждений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников учреждений с принятием согласованных мер по закреплению кадров в учреждениях.

7. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, с этой целью предусматривать необходимые средства при формировании бюджета.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

1) опережающего обучения кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся места;

2) развития временной и сезонной занятости работников;

3) применения как временной меры, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

9. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения количества учреждений и экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест при реорганизации, изменении организационно-правовых форм подведомственных учреждений.

Управление образования и городской комитет Профсоюза обязуется:

10. В целях оказания содействия в трудоустройстве работникам, высвобождаемым из учреждений в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, по договоренности сторон предоставлять оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, принятых в коллективных договорах.

11. Выплачивать увольняемым работникам учреждений единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников.

12. Разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

Городской комитет Профсоюза обязуется:

13. Силами профсоюзного актива осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работникам в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения.

14. Сообщать Управлению образования о грубых нарушениях трудового законодательства в учреждениях, требующих участия Управления образования в разрешении возникших трудовых споров.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для других работников - 40 часов.

2. Стороны согласились, что:

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

При составлении расписаний учебных занятий работодатели обязуются исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 3-х окон в неделю).

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Управление образования обязуется:

3. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней согласно [ст. 14](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F135E1C87B289E4A4235DD47696DBFA8AD2D19A075D63B2iCTDA)Федерального закона "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";

2) работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, в соответствии с действующим законодательством и пунктом 6.2. настоящего соглашения;

3) работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 5 календарных дней.

4. В пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

1) за звание "Заслуженный учитель" - 2 календарных дня;

2) в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня.

5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

6. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного учреждения.

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Управление образования обязуется:

1. Формировать фонд оплаты труда работников учреждений исходя из:

1) размеров субсидий, выделяемых учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

2) размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных учреждений;

-3) объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

2.Устанавливать систему оплаты труда с учетом требований [статьи 135](consultantplus://offline/ref=511E1A840BC41EAE391520F8AA81775D9624227FA7D7503BB41AAB64C725D9CEBC914BE5B0O5yFI) Трудового кодекса РФ, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Соглашением, коллективных договоров, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([Приложение № 2](#Par329), [Приложение № 3](#Par357) и [Приложение № 6](#Par434)).

3. Разрабатывать положение об оплате труда работников образовательной организации на основании примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Управлению образования, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Предусматривать в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

3) возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70 процентов;

4) 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;

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

6) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

7) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации.

5. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

1) присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

2) присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

3) присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

6. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

7. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника продолжительностью до 2-х месяцев - разовыми **часами**, при исполнении временно отсутствующего работника продолжительностью 2месяца и более - недельными часами.

8. Осуществлять привлечение работников к выполнению в учреждениях в сфере образования ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.

9. Повышать уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

10. В локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда, предусматривать:

победителям - призерам городских и областных конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года" и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства установление надбавки**:**

победителям городских конкурсов в размере 15,0%; призерам (лауреатам) городских конкурсов –10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

победителям областных конкурсов - в размере 20,0%; призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

Источником определить фонд оплаты труда учреждения.

11. Принимать необходимые меры в учреждениях для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**12. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, в течение первых 3 лет работы в размере 50% от минимального оклада.**

**Внесли изменения 26.02.2019 г. в п. 12 Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, в течение первых 4 лет работы в размере 80% от минимального оклада. Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет.**

13. Работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки);

П. 13 изложили в следующей редакции внесли изменения 21.09.2018 г. « Педагогическим работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР в размере 20 % от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20 % от должностного оклада».

14. Содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труда.

15. Наполняемость классов, установленную действующими нормативно-правовыми актами в сфере образования, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется от установленного минимального оклада (ставки). За превышение наполняемости классов устанавливать педагогам доплату: превышение до 5 чел. – 5 %, превышение 5 и более человек - 10 %.

16. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с письменного согласия работника до ухода учителя в отпуск.

17. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), кружков, секций и т.д.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

18. Сохранять преемственность классов по возможности.

19. Оплату труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

20. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять с учетом мненияорганизации (принцип прозрачности).

6. ОХРАНА ТРУДА

Управление образования обязуется:

1. Принимать согласованные меры, направленные на:

1) выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

2) финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, но не менее чем 0,7 % от суммы общехозяйственных расходов на содержание образовательного учреждения.

2.Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе:

1) на прохождение санминимумаи оформление медицинских книжек организацию обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, своевременно проводить соответствующие инструктажи, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

2) проведение специальной оценки условий труда в сроки, установленные действующим законодательством;

3) организацию и обеспечение административно-общественного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в учреждениях;

4) организацию и обеспечение деятельности служб охраны труда, комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда;

5) обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

6) участие в разработке муниципальных правовых актов, затрагивающих вопросы обеспечения охраны труда и безопасности образовательного процесса в учреждениях;

7) обеспечение выполнения требований [Положения](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F125E1B82B489E4A4235DD47696DBFA8AD2D19A075C63B4iCTEA) об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.10.2002 N 73 и Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F1C5F1E8DB189E4A4235DD476i9T6A) Российской Федерации, [Положения](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F135E1B82B189E4A4235DD47696DBFA8AD2D19A075D63B6iCT2A) о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967;

8) выполнение ежегодного анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществление мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

9) организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

10) проведение бесплатного обучения работников учреждений санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со [статьей 11](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F1C5F1086B289E4A4235DD47696DBFA8AD2D19A075D62B6iCT9A) Федерального закона от 30 марта 1999 года N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".

2. Обеспечить работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

1) предоставление дополнительного отпуска [(Приложение №4)](#Par381), при отсутствии специальной оценки условий труда по условиям труда дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников учреждений, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск, утвержденным [постановлением](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21916581181BCD4EEAC7A51D6i7T1A) Государственного комитета совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 25.10.1974 № 298/П-22;

2) выдачу (на работах с вредными условиями труда) бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов (выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором [(Приложение № 5)](#Par418);

3) доплату к минимальному окладу (ставке) [(Приложение №1)](#Par302) при отсутствии специальной оценки условий труда в размере до 12%;

4) приобретение и выдачу за счет собственных средств, в соответствии с установленными нормами, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке.

3. Предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение охраны труда и здоровья работников образовательных учреждений:

на проведение специальной оценки условий труда;

обязательных психиатрических освидетельствований в случаях, установленных законодательством;

обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в образовательных учреждениях;

прохождение профессиональной гигиенической подготовки.

4. Предусматривать в локальных нормативных актах доплату уполномоченным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей не менее 20 % от минимального оклада (в случае отсутствия в штатном расписании учреждения специалистов по охране труда).

5. Производить работникам оплату времени простоя:

1) по вине работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедших медицинский осмотр, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и т.п.) в размере средней заработной платы работника;

2) по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

3) на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

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

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны принимают обязательство:

1. В период действия настоящего Соглашения принимать согласованные меры, направленные на выполнение в учреждениях действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам учреждений.

Управление образования и городской комитет Профсоюза обязуются:

2. В период действия настоящего Соглашения принимать согласованные меры, направленные на:

1) совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;

2) оказание методической помощи при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства (Учитель года и др.);

3) организацию и финансирование городских спортивных и культурных массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др. среди работников учреждений.

Управление образования обязуется:

3. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

1) длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);

2) нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;

3) педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

5. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в [Приложении](#Par525) № 7 к настоящему соглашению.

6. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

7. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивать денежную премию в размере 3000рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

8. Возмещать работникам учреждения расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

9. Создавать работникам учреждений и членам их семей условия и возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом, проведения физкультурных, спортивных мероприятий в образовательных учреждениях в свободное от учебных занятий время с соблюдением требований Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=8D5880F36E380F4F61D329B2C18474B21F1C5F1185B189E4A4235DD476i9T6A) от 24.07.1998 № 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".

Городской комитет Профсоюза обязуется:

10. Организовывать проведение новогодних представлений (елок) для детей работников.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны обязуются:

1. Направлять приглашения представителям сторон настоящего Соглашения в заседаниях своих коллегиальных органов, в совещаниях, в собраниях и конференциях по экономическим и социальным проблемам образования, в том числе по выполнению обязательств настоящего Соглашения.

2. Содействовать учреждениям, профсоюзным организациям в дальнейшем развитии и совершенствовании коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников образования, в том числе профсоюзных работников и актива, внесших значительный вклад в развитие системы образования города.

4. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Управление образование обязуется:

5. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

6. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7. Предоставлять работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) у того же работодателя. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

8. Сохранять при освобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе учреждения оплату труда по ранее присвоенной квалификационной категории не более 2 лет.

9. Сохранять за выборными работниками профсоюзного органа социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с согласия профсоюзного органа.

10. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзных организаций образовательных учреждений города, для чего:

1) предоставлять городскому профсоюзному органу безвозмездно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа;

2) предоставлять первичным профсоюзным органам необходимые помещения для проведения собраний работников;

3) обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в т.ч. компьютерное обеспечение, электронную почту и Интернет), а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

4) включать в состав аттестационных комиссий образовательных учреждений представителей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций;

5) освобождать членов тех или иных профсоюзных органов от основной работы с сохранением среднего заработка для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;

6) своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения профсоюзных органов;

7) не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) подведомственных учреждений (и подразделений), где работают члены Профсоюза, при условии, если представители профсоюзных органов предупредили об этом работодателя;

8) обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие соглашения, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в порядке, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

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.

Городской комитет Профсоюза обязуется:

13. Проводить обучение профсоюзных работников, представителей профсоюзного актива по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений в сфере образования.

14. Права и гарантии деятельности Профсоюза, городской и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, настоящим Соглашением, Уставом городского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, коллективным договором.

15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

16. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

17. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.

18. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 17 июля 2018 года и действует в течение 3-х лет.

2. В течение месяца со дня подписания настоящего Соглашения текст Соглашения доводится:

- Управлением образования - до сведения учреждений, находящихся в ведении муниципального образования "город Саянск";

- Городским комитетом Профсоюза - до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза.

Администрация городского округа обеспечивает уведомительную регистрацию Соглашения в соответствующем органе по труду Иркутской области.

3. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется его сторонами. Информация о ходе выполнения Соглашения ежегодно заслушивается на совместном заседании представителей сторон социального партнерства и доводится до сведения коллективов образовательных учреждений.

4. В течение действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему работников, работодателей, не делегировавших ранее полномочий по его заключению.

От администрации городского округа:

Заместитель мэр городского округа

по экономической политике и финансам-

Координатор городской трехсторонней комиссии

по регулированию социально – трудовых отношений М.Н.ЩЕГЛОВ

От работодателей учреждений образования:

Начальник МКУ "Управление образования

администрации муниципального образования

"город Саянск» О.В.БЕЗРОДНЫХ

От работников учреждений:

Председатель городской организации

профсоюза работников народного

образования и науки О.В.ЛИВАНОВА

Приложение № 1

ПЕРЕЧЕНЬ

ВИДОВ РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ

УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ, СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ

С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12% минимального оклада (ставки):

1.1. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

1.2. Стирка, сушка и глажение спецодежды.

1.3. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

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

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

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

1.7. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.8. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

1.9. Ремонт и чистка вентиляционных систем.

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

1.11. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 24-го классов опасности.

1.12. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.13. Работа на высоте 1,8 м и более относительно поверхности земли (пола).

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

СПЕЦИФИЧЕСКИХ РАБОТ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ,

ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ ПОВЫШЕНИЕ РАЗМЕРА МИНИМАЛЬНОГО

ОКЛАДА (СТАВКИ) С ОБРАЗОВАНИЕМ НОВОГО ОКЛАДА (СТАВКИ)

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных учреждениях образования осуществляется повышение минимального оклада (ставки) в следующих размерах и случаях. Повышение минимального окладов (ставки) с образованием нового оклада (ставки) (с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы):

2.1. Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) учреждениях образования (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) повышение производится на 20% за фактически отработанное время.

2.2. Педагогическим работникам за работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией повышение производится на 20% за фактически отработанное время.

2.3. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в профильных классах, а также классах с углубленным изучением отдельных предметов, повышение производится на 15% за фактически отработанное время в этих классах. Внесли изменения 21.09.2018 г

П.2.3. изложить в следующей редакции: «Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы по профильным предметам в профильных классах , а также классах с углубленным изучением отдельных предметов, повышение производится на 15% за фактически отработанное время в этих классах.

2.4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих ограниченные возможности (при наличии соответствующего медицинского заключения), повышение производится на 20%.

2.5. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - на 20%.

2.6. Помощникам воспитателей, которые работают в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией, а также машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы с туберкулезной интоксикацией (независимо от количества этих групп), повышение производится за все часы работы - на 15,0%.

2.7. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, повышение производится на 20%.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок) по двум и более основаниям (в процентах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального оклада (ставки) без учета повышения по другим основаниям.

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

ВИДОВ И РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,

ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

3.1. За работу в ночное время в размере 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее, чем в двойном размере.

3.3. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы: не менее, чем в полуторном размере - за первые два часа работы и не менее, чем в двойном размере - за последующие часы работы.

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

3.5. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

3.6. Работникам, за исключением педагогического персонала, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (должностного оклада).

Приложение № 4

СПИСОК

ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

(ВЫПИСКА ИЗ СПИСКА ПРОИЗВОДСТВ, ЦЕХОВ, ПРОФЕССИЙ

И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ

ДАЕТ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ

ДЕНЬ, УТВЕРЖДЕННОГО ПОСТАНОВЛЕНИЕМ ГОСКОМТРУДА СССР, ВЦСПС

ОТ 25.10.1974 N 298/П-22 (В РЕД. ПОСТАНОВЛЕНИЙ

ГОСКОМТРУДА СССР, ВЦСПС ОТ 01.11.1977 N 369/П-16;

ОТ 05.11.1987 N 670/П-11; ОТ 16.06.1988 N 370/П-6)

|  |
| --- |
|  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессий и должностей | Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях) |
| 1. | Средний медицинский персонал учреждений просвещения | 14 |
| 2. | Повар, постоянно работающий у плиты | 7 |
| 3. | Рабочие прачечных, занятые в стиральном цехе или отделении (аппаратчик бельевых сушильных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды; подсобный рабочий; оператор стиральных машин, занятый стиркой белья; отжимщик белья на центрифугах; уборщик производственных помещений) | 7 |

Примечание: Полный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Списку предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев.

В счет времени, проработанного в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня.

Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО

НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ МОЛОКА В ДНИ РАБОТЫ

ВО ВРЕДНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессий и должностей | Основание |
| 1 | Маляр (рабочий) при работе с органическими и неорганическими красителями | [П. 1.2.9](consultantplus://offline/ref=511E1A840BC41EAE391520F8AA81775D952A2874A8D5503BB41AAB64C725D9CEBC914BE2B55B4C55OBy0I). Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденного постановлением Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.04.2010 № 245н) |

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

РАБОЧИХ МЕСТ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование профессии и должности | Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с [Приказом](consultantplus://offline/ref=511E1A840BC41EAE391520F8AA81775D952D2C75A8DB0D31BC43A766OCy0I) Гособразования СССР N 579 от 20.08.1990 | Процент доплат за тяжелые и вредные условия труда |
| 1 | Учитель по плаванию, тренер-преподаватель по плаванию, педагог дополнительного образования по плаванию (ДДТ) | 1.179 | 4% |
| 2 | Медицинская сестра бассейна (ДДТ) | 1.179 | 4% |
| 3 | Уборщик служебных и производственных помещений бассейна (ДДТ) | 1.181 | 4% |
| 4 | Инструктор по плаванию (МДОУ) | 1.179 | 4% |
| 5 | Медицинская сестра бассейна (МДОУ) | 1.179 | 4% |
| 6 | Уборщик служебных и производственных помещений бассейна (МДОУ) | 1.181 | 8% |
| 7 | Оператор хлораторной установки (МДОУ) | 1.159 | 4% |
| 8 | Учитель физической культуры (по плаванию - большая чаша бассейна) | 1.179 | 9% |
| 9 | Учитель физической культуры (по плаванию - малая чаша бассейна) | 1.179 | 4% |
| 10 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды (МДОУ цех прачечной) | 1.151 | 12% |
| 11 | Повар | 1.152 | 12% |
| 12 | Машинист посудомоечной машины | 1.155 | 12% |
| 13 | Кухонный рабочий | 1.153 | 12% |
| 14 | Маляр | 1.22 | 12% |
| 15 | Дворник |  | 8% |
| 16 | Уборщик производственных и служебных помещений |  | 8% |

Приложение № 7

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в [графе 1](#Par531) |
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждениях начального и среднего профессионального образования |