

**РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2017 -2020 ГОДЫ**

г. Никольск, 2017 г.

1. Общие положения

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

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

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законах: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О специальной оценке условий труда», Отраслевом Соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015 - 2018 годы, Соглашении на 2017 год между координационным Советом профсоюзных организаций Никольского района, Никольским отделением «Союза промышленников и предпринимателей Вологодской области» и Администрацией Никольского муниципального района, иных нормативных правовых актах.

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

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

Работники образовательных учреждений в лице их полномочного представителя - Никольской районной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - организация Профсоюза);

Работодатели - образовательные учреждения, подведомственные Управлению образования администрации Никольского муниципального района,

в лице их полномочного представителя - Управления образования Никольского муниципального района (далее - Управление образования);

Орган местного самоуправления - Администрация Никольского муниципального района (далее - Администрация района)

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

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

1.6. Организация Профсоюза, её первичные организации в соответствии с Уставом Профсоюза выступают полномочными представителями работников образовательных учреждений при разработке, заключении и изменении соглашений и коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. На уровне образовательных учреждений между руководителями образовательных учреждений и первичными профсоюзовыми организациями заключаются коллективные договоры, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работников образовательных учреждений, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения. Коллективные договоры не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.8. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения и его финансовых возможностей могут

устанавливаться дополнительные льготы и преимущества по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

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

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

В случае принятия органами местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения применяются с даты вступления их в законную силу.

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

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

1.13. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

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

1.14. Стороны доводят текст Соглашения до сведения работодателей и первичных профсоюзных организаций, коллективов образовательных учреждений в течение семи дней со дня его подписания.

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

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

1.17. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Управления образования Никольского муниципального района и Администрации Никольского муниципального района.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. Стороны договорились:

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

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

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

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

2.1.5. Содействовать реализации государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных учреждениях.

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

2.2. Управление образования:

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

2.2.2. Рекомендует руководителям образовательных учреждений осуществлять аналогичный по отношению к первичным профсоюзовым организациям порядок подготовки, прохождения и издания локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих социально-экономические, трудовые и профессиональные права и интересы работников образовательных учреждений.

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

2.2.4. Обеспечивает участие представителей районной организации Профсоюза образования в работе комиссий формируемых Управлением образования, в том числе тарификационной, аттестационной, по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений и иных, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых Управлением образования.

2.3. Организация Профсоюза и её первичные организации:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

2.4.3. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления образования и Президиума организации Профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций.

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

Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

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

Рекомендовать руководителям образовательных учреждений и первичным профсоюзовым организациям заключать коллективные договоры, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения, исходя из возможностей и особенностей образовательного учреждения, осуществлять функции контроля за их выполнением.

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

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

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

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

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

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

3.3. При формировании районного бюджета добиваться включения в полном объеме расходов на:

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

3.3.2. проведение специальной оценки условий труда;

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

3.3.4. полное возмещение командировочных расходов педагогических работников и руководителей образовательных учреждений;

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

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

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

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

3.7. Добиваться в рамках реализации Муниципальной программы «Развитие образования Никольского муниципального района на 2014 – 2017 годы и на период до 2020 года» решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в образовательных учреждениях.

3.8. Содействовать профессиональному росту работников образовательных учреждений. Совместно проводить районные конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь клубу «Молодой воспитатель», при направлении представителей района для участия в областных и всероссийских конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям» и других.

3.9. Рекомендовать руководителям образовательных учреждений и первичным профсоюзованным организациям:

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

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

- в коллективных договорах предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, направленные на закрепление в сфере образования молодых специалистов.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

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

4.2. Не допускать реорганизации и ликвидации муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных в сельской местности, без учета мнения жителей данного сельского поселения.

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

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

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

К ним относятся:

а) ликвидация образовательного учреждения, его филиала, независимо от количества работающих;

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

4.3.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

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

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании

работника или получающих от него помошь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

- работникам, получившим в данном учреждении трудовоеувечье или профессиональное заболевание;

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

В коллективном договоре образовательного учреждения могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе, в том числе не освобожденные от основной работы председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

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

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

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

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного учреждения, либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

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

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

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

Работодатель направляет в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание, и направляет Работодателю свое письменное мотивированное мнение. Мнение, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается.

В случае если профсоюзный комитет выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным, выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

4.3.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

4.3.12. При сокращении работников предоставлять им 4 часа в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка до наступления срока расторжения трудового договора.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда,

предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Испытание не устанавливается для:

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

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Оплата и нормы труда

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

6.1. Системы оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-

трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов местного самоуправления.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях регулируются законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), Постановлением Администрации Никольского муниципального района № 171 от 21.02.2014 г. «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Никольского муниципального района (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Стороны рекомендуют аналогичное регулирование вопросов оплаты труда работников образовательных учреждений закреплять в коллективных договорах.

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

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

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного и районного бюджетов в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

6.6. Должностной оклад работников образовательного учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за

наличие ученой степени в соответствии с постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

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

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

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

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

должности педагогических работников;

должности врачей и провизоров;

должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;

должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);

должности четвертого уровня;

должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок;

должности руководителей структурных подразделений организаций;

должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии.

6.9. Попечительская оплата труда в образовательных учреждениях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной илиочно – заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций.

заций привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

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

6.11. Работникам образовательного учреждения, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

6.12. Работникам образовательного учреждения, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

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

6.14. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

6.15. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественно-го 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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

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

6.16. Работникам образовательного учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательного учреждения муниципальной и региональной систем образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий), другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения, принятными по согласованию с профсоюзным комитетом, и предельными размерами не ограничивается.

6.17. Руководителям образовательных учреждений распределение и назначение стимулирующих выплат осуществляется приказом Управления образования на основании показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых им по согласованию с районной организацией Профсоюза образования.

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

Материальная помощь оказывается:

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

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

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

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

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

6.20. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов Управления образования.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательного учреждения.

6.21. Заработка плата в образовательных учреждениях выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, в порядке установленной статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов (часть 2 статья 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка для руководителей образовательных учреждений утверждается начальником Управления образования по согласованию с районной организацией Профсоюза образования.

6.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработка (статья 142 ТК РФ)

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

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

6.25. Установление и изменение систем оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляются с учетом:

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

- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- г) результатов аттестации работников образования;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

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

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

7.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работы установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической деятельности за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательного учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения

которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом или его структурных подразделений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.10. Женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, может по их письменному заявлению предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7.11. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы, повышения квалификации и самообразования, что закрепляется в коллективном договоре.

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

7.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

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

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

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

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

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

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

7.15. Работникам образовательных учреждений, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7.16. Образовательное учреждение с учетом своих производственных и финансовых возможностей, в том числе средств, поступивших от приносящей доход деятельности, может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.17. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи (родители, супруги, дети) и по другим уважительным причинам. Основания, порядок предоставления и продолжительность такого отпуска предусматриваются в коллективных договорах образовательных учреждений.

7.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется оплачиваемый отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.19. Педагогические работники учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работни-

кам учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7.20. 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 учреждением от приносящей доход деятельности и другие вопросы, не предусмотренные вышеназванным Порядком, определяются коллективным договором.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

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

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

8.3. Меры социальной поддержки молодых специалистов предусматриваются в соответствии с законодательством Вологодской области.

8.4. Работникам образовательных учреждений при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

Указанное пособие выплачивается в пределах утвержденных ассигнований на фонд оплаты труда.

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

Аттестация руководителей муниципальных образовательных учреждений - аттестационной комиссией, созданной Управлением

образования Никольского муниципального района.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений учреждения проводится аттестационной комиссией образовательного учреждения.

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

В ходе аттестации руководителей образовательных учреждений осуществлять анализ и оценку соблюдения работодателями положений трудового законодательства, выполнения коллективных договоров и соглашений.

8.6. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Оплата труда педагогических работников за внеурочную деятельность также осуществляется с учетом имеющейся у них квалификационной категории.

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

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

В состав комиссии обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации.

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

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

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

1. Ведомственными наградами Российской Федерации:

- медалью К.Д. Ушинского
- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетным званием «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»

- почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»
- почетным званием «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»
- почетным званием «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
- нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»
- нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность»
- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,
- нагрудный знак «Отличник здравоохранения»;

2. Государственными наградами Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта, в том числе Почетными званиями Российской Федерации:

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

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

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

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

руководителя и печатью образовательного учреждения, и характеристика — представление руководителя образовательного учреждения на педагогического работника.

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

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

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

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

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |

| | |
|--|---|
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре | Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по предмету «технология») | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |

| | |
|--|--|
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер; | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); | Старший тренер-преподаватель; тренер-Преподаватель. |

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

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

8.11. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
 - 2) отпуска по уходу за ребенком;
 - 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
 - 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
 - 5) прохождения военной службы по призыву,
- они имеют право на сохранение (установление) уровня оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком на 1 год.

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

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

8.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у

педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имеющейся ранее квалификационной категорией.

8.14. Работникам образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

8.15. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

8.17. В коллективных договорах могут закрепляться дополнительные меры, направленные на:

поддержку работников из числа молодежи;
другие меры социальной поддержки работников.

На данные цели образовательные учреждения могут выделять дополнительные средства от приносящей доход деятельности.

9. Условия и охрана труда

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

9.1. Управление образования:

9.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

9.1.2. В рамках ведомственного контроля за трудовым законодательством осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных учреждениях.

9.1.3. Создает службу охраны труда в структуре Управления образования, вводит должность специалиста по охране труда, а также содействует введению должности специалиста по охране труда в образовательных учреждениях, с численностью работников свыше 50 человек.

9.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимся при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.5. Ежегодно (не позднее **10** января) информирует организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), молока или равноценных пищевых продуктов, и на компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.6. При разработке проекта районного бюджета на соответствующий год вносит предложение о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными учреждениями, в размере не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги на соответствующий календарный год.

9.1.7. Содействует использованию образовательными учреждениями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников,

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

9.1.8. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссий по охране труда, уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда образовательных учреждений.

Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в подведомственных учреждениях.

9.1.9. Обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги ежегодно, в том числе на:

9.1.9.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

9.1.9.3. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

9.1.9.4. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных учреждениях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

9.1.11. Предлагает представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

9.2. Территориальная организация Профсоюза:

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

9.2.2. Согласовывает нормативные правовые акты Управления образования, содержащие требования охраны труда, и участвует в их разработке.

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

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

9.2.5. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзов организациям, Управлению образования, образовательным учреждениям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

9.2.7. Направляет внештатного технического инспектора труда организации Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими на производстве с работниками образования.

9.3. Руководителям образовательных организаций рекомендовано:

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

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

9.3.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.3.3. Создать службу по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ. В организациях с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 работников эту обязанность приказом руководителя возложить на одного из заместителей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.3.12. Представлять органам общественного профсоюзного контроля для соблюдения требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

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

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

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

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

9.3.17. Осуществлять доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

9.3.18. Сохранять за работником средний заработка на время приостановки деятельности образовательного учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

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

9.3.20. Представлять доплаты уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа

рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработка из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

9.4. Профсоюзные организации образовательных организаций

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

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

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

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

9.4.5. Участвуют в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда», приложении к коллективному договору – соглашение по охране труда.

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

9.4.7. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

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

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

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

опасными условиями труда и др.

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

9.4.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган Управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.5. Стороны Соглашения обязуются:

9.5.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников образования.

9.5.2. Принимать участие в проводимых смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Днях охраны труда, семинарах, выставках по охране труда.

9.5.3. Организовывать и проводить комплексные, целевые проверки образовательных учреждений по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих учреждений на заседаниях органов, осуществляющих управление в сфере образования, и выборных коллегиальных органов Профсоюза.

9.5.4. Содействовать выполнению Представлений и Требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

9.5.5. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности районной и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, федеральным законом "О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015-2018 годы, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза, коллективными договорами образовательных учреждений.

10.2. Управление образования, Работодатели и их представители обязаны:

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

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

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе совещаний, собраний Управления образования, руководителей образовательных учреждений, работников образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий районного отраслевого соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий, тарификационных, аттестационных и иных комиссий всех уровней.

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

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок – 3 дней в течение года. 10.2.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения с отоплением и освещением для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации,

оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также принадлежащие Работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры и другие объекты, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

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

- помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Пленумов, заседаний Президиума, собраний и других организационно-массовых мероприятий;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте Управления образования.

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

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

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

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

10.2.12. Рекомендовать устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, из стимулирующего фонда образовательных учреждений ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере от 15 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за личный вклад в общие результа-

ты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

10.2.13. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы.

Учредитель образовательного учреждения обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, Соглашения и в семидневный срок сообщить заявителю о результатах его рассмотрения.

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

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

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

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

10.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для

избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равносенная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом образовательном учреждении.

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

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

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

10.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

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

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

Начальник
Управления образования
Никольского муниципального
района Вологодской области

Глава Никольского
муниципального района

Председатель Никольской
районной общественной
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ



С.А. Вершинина

«30» октября 2017 год



В.В. Панов

«30» октября 2017 год



Е.В. Бадан

«30» октября 2017 г.

Департамент труда и занятости населения
Вологодской области
160000, г. Вологда, ул. Зосимовская, 18
Тел./факс: (8172) 72-35-68
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
соглашения проведена
* 08 » Ноябрь 2017 г.
за № 14

Приложение 1
К РАЙОННОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2020 ГОДЫ

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ
РАЙОННОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2017-2020 ГОДЫ

I. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Районного отраслевого соглашения по образовательным учреждениям Никольского муниципального района Вологодской области (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Районным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям Никольского муниципального района Вологодской области (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории района.

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

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

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;

- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в сфере образования Никольского муниципального района Вологодской области;

- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров образовательных учреждений района;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений района, установленных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями;
- обсуждение проектов решений Администрации Никольского муниципального района и иных нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях района;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у Управления образования, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о Соглашении и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования на территории района;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей Управления образования, руководителей образовательных организаций области и профсоюзных организаций по выполнению заключенного районного Соглашения и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

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

IV. Организация деятельности Комиссии

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

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

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

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

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

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

4.8. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

V. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение 2
К РАЙОННОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2020 ГОДЫ

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

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

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

режим работы.

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

1.22. Работы с использованием химических реагентов, а также с их хранением (складированием).

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

1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.

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

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

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

1.31. Зарядка аккумуляторов.

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

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

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

1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

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

1.41. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмievый, индиеvый).

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

1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

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

1.48. Работы с применением ядохимикатов.

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

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

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

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

1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.55. Вывозка древесины на лесозаготовке.

1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.57. Работа с эпоксидной смолой.

1.58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.65. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.67. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.

1.68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.70. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.71. Работы на высоте 1,3 м. и более относительно поверхности земли (пола).

1.72. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда

Приложение 3

К РАЙОННОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2020 ГОДЫ

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

| | Наименование профессии, должности | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях | Продолжительность рабочего дня в часах |
|----|---|---|---|
| | Учреждения (санаторные школы-интернаты, школы-интернаты, детские дома, детские сады (группы), ясли-сады (группы), ясли (группы и дома ребенка (группы) для детей больных туберкулезом и хронической дизентерией; дома инвалидов (отделения) для детей больных туберкулезом; учебные заведения для инвалидов больных туберкулезом Работники, непосредственно обслуживающие больных: в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебных трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах) | | |
| 1 | Библиотекарь | 14 | 6 |
| 2 | Врач (в т.ч. врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории | 14 | 6 |
| 10 | Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальных комнатах для туберкулезных больных | Не менее 7 | |
| 11 | Кастелянша | 14 | 6 |
| 14 | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений) | 14 | 6 |
| 17 | Парикмахер | 14 | 6 |
| 20 | Средний медицинский персонал | 14 | 6 |
| | Учреждения (школы, (классы), школы-интернаты, (классы), детские дома (группы), детские сады (группы), ясли-сады (группы), ясли (группы) и дома ребенка (группы) для умственно отсталых детей и детей поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детские дома-интернаты для слепоглухонемых детей Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах) | | |
| 45 | Врач (в т.ч. врач-руководитель, отделения, кабинета, лаборатории) | 35 | 6 |
| 51 | Кастелянша | 14 | 6 |

| | | | |
|---|--|------------------------|--------|
| 55 | Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений) | 35 | 6 |
| 57 | Парикмахер | 21 | 6 |
| Стоматологические поликлиники, отделения и кабинеты | | | |
| 83 | Врач-стоматолог, врач-стоматолог-протезист, врач-стоматолог-ортодонт, зубной врач, зубной техник | 14 | |
| Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения | | | |
| 169 | Врач учреждений здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха | 14 | |
| 174 | Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения | 14 | |
| 179 | Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики | 14 | |
| Общие профессии | | | |
| 7 | Аппаратчик химвodoочистки, занятый: а) ведением процесса хлорирования б) выполнением других работ по химической очистке воды | 14 не менее 7 | |
| 35 | Дезинфектор | Не менее 7 | |
| 46 | Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом | Не менее 7 | |
| 92 | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механической загрузке | 14 Не менее 7 | |
| 93 | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидким топливом и газе | Не менее 7 | |
| 109 | Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных машинах ЭРА-1, ЭРА-Ф и «КСЕРОКС» | Не менее 7 | |
| 117 | Повар постоянно работающий у плиты | Не менее 7 | |
| 170 | Рабочие прачечных, занятые: а) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды) г) на стирке замочке заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную | Не менее 7 14 14 | 6 6 |
| 194 | Слесарь-ремонтник: в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурствам в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидким топливом и газе | Не менее 7 | |
| 211 | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов | Не менее 7 | |
| 198 | Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно | 14 | |

Документовед, постоянно работающий на компьютере (по результатам спецоценки условий труда).

7

Приложение 4
К РАЙОННОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2020 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. | Водитель автомобиля | При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом: | | п. 11 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: | | |
| | | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | |
| | | Перчатки с точечным покрытием | 12 пар | |

| | | | | |
|----|---|--|-----------------|--|
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные | |
| 2. | Гардеробщик; оператор электронно-вычислительных машин | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или | 1 шт. | п. 19 приказа Минтруда и социальной защиты от 09.12.2014 № 997н |
| | | халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| 3. | *Дворник; уборщик территорий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 23 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подносок | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| 4. | Кладовщик | При работе с прочими грузами, материалами: | | п. 49 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | | | |
| 5. | Машинист (кочегар) котельной; оператор котельной | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 56 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Костюм для защиты от повышенных температур | 1 шт. | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| | | Перчатки для защиты от повышенных температур | 2 пары | |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| | | Каска защитная | 1 шт. на 2 года | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| | | При работе котельной на твердом или жидкое топливо, дополнительно: | | |

| | | | | |
|----|--|---|------------|---|
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. | |
| 6. | Истопник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 45 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| | | Очки защитные до износа | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| 7. | Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 115 приказа 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 шт. | п. 135 приказа 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 шт. | п. 148 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Сапоги резиновые с защитным подносоком или | 1 пара | |
| | | Сапоги болотные с защитным подносоком | 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 шт. | |
| 10. | Столяр; столяр строительный | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п.162 приказа 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 подносоком | 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 шт. | п. 163 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Сапоги резиновые с защитным подносоком | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| 12. | Уборщик производственных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 170 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | |

| | | | | |
|-----|---|---|-----------------|---|
| | | 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 шт. | п. 171 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| 14. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 189 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подносом | 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 | |
| 15 | Заведующий библиотекой; библиотекарь | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 30 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | |
| 16. | Пекарь; повар; помощник повара; кондитер | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | |
| 17. | Учитель химии, лаборант кабинета химии | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. на 1.5 г. | соглашение |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | дежурный | |
| | | Перчатки резиновые | дежурные | |

| | | | | | |
|-----|---|---|------------------|---|--|
| | | Очки защитные | до износа | | |
| 18. | Учитель физики, занятый в лаборатории (кабинете) физики | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. на 1,5 г. | соглашение | |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные | | |
| | | Указатель напряжения | дежурный | | |
| | | Инструмент с изолирующими ручками | дежурный | | |
| | | Коврик диэлектрический | дежурный | | |
| 19. | Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственного обучения | Халат х/б | 1 шт. | соглашение | |
| | | Рукавицы комбинированные | 1 пара на 6 мес. | | |
| | | Очки защитные | 1 пара на 6 мес. | | |
| 20. | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 60 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар | | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | | |
| | | При работе в овощехранилищах дополнительно: | | | |
| | | Жилет утепленный | 1 шт. | | |
| | | *Валенки с резиновым низом | по поясам | | |

| | | | | |
|-----|---------------|--|-----------|--|
| 21. | Мойщик посуды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п.92 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |

*Примечание:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты работнику выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

1) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих

производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 шт. на 2,5 года;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подносок или сапоги кожаные утепленные с защитным подносок, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подносок для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подносок для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла – 1 пара на 2 года;

- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) – 1 шт. со сроком носки «до износа»;

- головной убор утепленный – 1 шт. на 2 года;

- белье нательное утепленное – 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противошумные или вкладыши противошумные со сроком носки «до износа»;

3) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки «до износа»;

4) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная илидерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки «до износа»;

5) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подносок или ботинки кожаные с защитным подносок – 1 пара на 1 год;

6) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды – 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым предусмотрена выдача ботинок кожаных с защитным подносок могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подносок взамен ботинок кожаных с защитным подносок с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки «до износа».

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии (должности), с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки очков защитных, установленный «до износа», не должен превышать 1 года.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) – не менее 100 мл на 1 год.

8. Вологодская область находится в III климатическом поясе, поэтому сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются с нижеследующей таблицей:

| № п/п | Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви | Сроки носки (в годах) |
|-------|--|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 2 |
| 2. | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 2 |
| 3. | Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке | 2 |
| 4. | Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке | 2 |
| 5. | Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке | 2 |
| 6. | Полушубок | 3 |
| 7. | Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 |
| 8. | Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 |
| 9. | Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла | 1,5 |
| 10. | Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла | 1,5 |
| 11. | Валенки с резиновым низом | 2,5 |

9. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, длительно или постоянно выполняющим работы в III климатическом поясе могут выдаваться:

жилет утепляющий с нагревательными элементами 1 шт. на 2 года или полушубок – «по поясам»;

шапка-ушанка – 1 шт. на 3 года;

рукавицы меховые или вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы – 1 пара на 2 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
К РАЙОННОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2020 ГОДЫ

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

| № п./п. | Наименование профессий | Наименование санодежды, санобуви и санпринадлежностей | Срок носки в месяцах | Основание |
|------------|--|---|--|---|
| 1. | Воспитатель дошкольного учреждения | Халат светлого тона хлопчатобумажный | 1 шт. | п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| 2. | Помощник воспитателя | Халат светлого тона хлопчатобумажный Дополнительно: - для раздачи пищи- фартук, колпак или косынка; -для мытья посуды-фартук; -для уборки пола специальный (темный) халат. | 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. | п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049- 13 |

Приложение 6
К РАЙОННОМУ ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ
ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ
НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2020 ГОДЫ

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

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

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

| | | | | |
|----|-----------------------------------|--|--|--|
| | обслуживанию и ремонту зданий | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, выполняемые в закрытой спецобуви | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| | | Работы, выполняемые в резиновых перчатках | Регенерирующие, восстанавливающий крем, эмульсии | 100 мл. |
| 7. | Дворник; уборщик территорий | Работы, связанные с различными видами производственной пыли | Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| | | Работы выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | Средства для защиты от укусов членистоногих | 200 мл. |
| | | Работы, выполняемые в закрытой спецобуви | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| 8. | Младший воспитатель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии. | 100 мл. |

| | | | | |
|-----|--|---|--|---|
| 9. | Повар | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы при повышении требований к стерильности рук | Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл. |
| | | Работа с водой, водными растворами (предусмотренные технологией) | Регенерирующий, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 10. | Слесарь-сантехник | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы с водными растворами, водой, выполняемые в резиновых перчатках | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | Работы с бактериально-опасными средами | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| | | Работы выполняемые в закрытой спецобуви; | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| | | Работы выполняемые в резиновых перчатках | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 11. | Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | Работы с использованием дезинфицирующих средств | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |

| | | | | |
|-----|---|--|---|--|
| 12. | Мойщик посуды | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук); | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Водные растворы синтетических моющих средств, каустической соды, хлорсодержащих веществ | Защитный крем для рук гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | | Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук | 100 мл. |
| 13. | Водитель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук); | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работа с нефтепродуктами, бензином, работа в резиновых перчатках | Защитный крем для рук гидрофильного действия | 100 мл. |
| | | | Регенерирующие, восстанавливающие средства кремы, эмульсии. | 100 мл. |
| 14. | Гардеробщик | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| 15. | Иные работники: библиотекарь, учитель, воспитатель, секретарь, документовед, и т.п. | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 16. | Учитель химии, лаборант каб. химии | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, связанные с органическими растворителями, кислотами, щелочами и др. химическими веществами | Защитный крем для рук | 100 мл. |

| | | | | |
|-----|--|--|--|--|
| | | Работы с органическими растворителями | Восстанавливающий крем | 100 мл. |
| 17. | Кладовщик | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук). | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 18. | Ремонтно-восстановительные работы (покраска стен, потолков, полов, столов, парт в аудиториях, учебных классах, кабинетах, групповых комнатах и т.п.) | Работы, связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Органические растворители, лаки, краски | Защитный крем для рук гидрофильного действия | 100 мл. |
| | | Трудносмываемые загрязнения: лаки, краски, клеи | Очищающая паста | 100 мл. |
| | | | Восстанавливающий крем, эмульсии | 100 мл. |
| 19. | Работы, связанные с ремонтом и обслуживанием автомашин в гараже | Работы, связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук); | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| | | Трудносмываемые загрязнения | Очищающая паста | 200 мл. |
| | | Работы связанные с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, мазутом и другими рабочими материалами | Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук | 100 мл. |
| 20. | Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной | Работы, связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| | | Трудносмываемые загрязнения | Очищающие кремы, гели, пасты | 200 мл. |
| | | Работы связанные с техническими смазками, другими рабочими материалами | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии; Средства гидрофильного действия | 100 мл. 100мл. |

| | | | | |
|-----|---|--|--|---|
| 21. | Истопник | Работы связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работа в закрытой спецобуви | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| 22. | Столяр | Работы связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работа в закрытой спецобуви | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | Работа в резиновых перчатках | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 23. | Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственного обучения | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Трудносмываемые загрязнения | Очищающие кремы, гели, пасты | 200 мл. |
| | | Работы связанные с техническими смазками, другими рабочими материалами | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |

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

Защитные средства для рук:

№ 1. Средство гидрофильтрного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами

№ 2. Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)

Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы,

выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви

№ 3. Средства комбинированного действия

Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств, являющихся Приложением 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

№ 4 Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)

Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра

№ 5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)

Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве

№ 6 Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)

Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных

Очищающие средства для рук

№ 7 Мыло или жидкые моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела

Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

№ 8 Твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

№ 9 Очищающие кремы, гели и пасты

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

Регенерирующие восстанавливающие средства

№ 10. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды

Работодатели самостоятельно составляют и утверждают перечень смывающих и обезвреживающих средств в зависимости от вида выполняемой работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (см. п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.).

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

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N _____

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

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

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

Руководитель структурного подразделения _____

Оборотная сторона личной карточки

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

Руководитель структурного подразделения _____