




**ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ
РЕУТОВСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
И
УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕУТОВ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ,
РЕГУЛИРУЮЩЕЕ СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА РЕУТОВ
НА 2020 – 2023 ГОДЫ**

Начальник
Управления образования




И.С. Гетман

Председатель Реутовской
организации профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации




Г.Б. Христофорова

ОКТАБРЬ
2020 год

Отраслевое территориальное Соглашение между Реутовской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Управлением образования Администрации городского округа Реутов Московской области.

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области от 31.03.1999 №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в муниципальную систему образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (*ст. 46 ТК РФ.*)

1.4. Сторонами Соглашения являются:

профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз) в лице Реутовского городского комитета профсоюза (в дальнейшем – Горком профсоюза) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия Горкому профсоюза по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом (*ст. 29, 30 ТК РФ*);

Администрация городского округа Реутов осуществляющая в соответствии с Уставом территории права и обязанности муниципального образования (*ст. 125 ГК РФ, ч.3 ст.45 ТК РФ*) в лице Управления образования администрации города Реутова (в дальнейшем – Управление), полномочный представитель работодателей (*ст. 34 ТК РФ*)

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания **26 октября 2020 года** и действует до **26 октября 2023 года**

Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению отраслевого территориального соглашения на новый период.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных организациях городского округа Реутов, в которых созданы первичные профсоюзные организации.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.9. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.10.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

II. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. В течение одного календарного месяца с момента подписания настоящего Соглашения, в целях его выполнения, Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, а Горком профсоюза - до сведения председателей выборных профсоюзных органов.

2.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления и Горком профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций, а также размещается на официальных интернет сайтах сторон Соглашения.

2.3. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

2.4. Управление в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей образовательных организаций и должностных лиц Управления.

2.5. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные 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 Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников образовательных организаций, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

III. Экономика и управление образованием.

Управление обязуется в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников сферы образования, направленные на обеспечение нормального функционирования образовательных организаций.

3.2. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет.

3.3. При увеличении прожиточного минимума на душу населения в районе более чем на 6% по сравнению с предыдущим расчетным периодом производить индексацию заработной платы работников в соответствующих размерах

3.4. Информировать в установленном порядке Горком Профсоюза по вопросам, выносимым на рассмотрение Управлением, касающимся социально – трудовых отношений в системе образования.

3.5. Включить Горком Профсоюза в перечень организаций, которым осуществляется рассылка нормативных правовых актов, принимаемых Управлением и касающихся социально-трудовых отношений в системе образования.

3.6. Предоставлять Горком Профсоюза по его запросу информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны

труда, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию.

3.7. Способствовать сохранению статуса муниципальных образовательных организаций в организационно-правовой форме учреждения.

При реорганизации или ликвидации образовательных организаций обеспечить участие представителей соответствующих выборных органов Профсоюза в комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных организаций. *(Участие Профсоюза в работе приватизационных комиссий в организациях и учреждениях осуществляется в соответствии со ст. 21. Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

3.8. Рекомендовать работодателям закреплять в уставе образовательной организации порядок принятия решения о назначении представителя работников автономной образовательной организации членом наблюдательного совета, а при досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

3.9. Способствовать обеспечению в образовательных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу изменения типа образовательной организации на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления образовательной организации и закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления образовательной организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономную организацию.

3.10. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

Горком обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

3.11. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия Горкому Профсоюза по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом.

3.12. Оказывать представителям работодателей и работников образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.13. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

3.14. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.15. В необходимых случаях инициировать проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

В целях развития социального партнерства Стороны договорились совместно:

3.16. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.17. Содействовать заключению коллективных договоров в образовательных организациях. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2017- 2019 годы и настоящим Соглашением.

3.18. Включать для проведения взаимных консультаций представителей Горкома Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально - трудовых отношений.

3.19. В целях снижения социальной напряженности, Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

3.20. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству.

3.21. Участвовать в проведении городских этапов конкурсов профессионального мастерства по профессиям «Педагогический дебют», «Учитель года», «Воспитатель года» и других конкурсов, спартакиад, смотров художественной самодеятельности и т.п.

3.22. Учитывать при выдвижении руководителей образовательных организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных наград мнение Горкома Профсоюза.

3.23. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза в образовательных организациях.

IV. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), регулируются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором и индивидуальным трудовым договором.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При заключении срочных трудовых договоров в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, или заключении дополнительных соглашений к трудовому договору, изменяющих условие о неопределённом сроке трудового договора, с лицами являющимися членами Профсоюза работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

4.3. Проект типового трудового договора, разработанного в образовательной организации и предлагаемый для заключения работникам, поступающим на работу, должен быть согласован с первичной профсоюзной организацией.

4.4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

- При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой

договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.5 Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч. 6, ст. 58 ТК РФ*).

4.7. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.8. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

4.10. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

4.11. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной оптимизации штатных расписаний и реорганизации образовательных организаций.

4.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за четыре месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или репрофилированием образовательных организаций – не менее чем за пять месяцев (*ч. 1, ст. 82 ТК РФ*).

4.13. К массовому единовременному высвобождению относится:

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней;

4.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части 1 статьи 81, абзацем 3 части 1 статьи 84, пунктом 2 статьи 278, пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.15. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ), при передаче образовательных организаций из муниципальной собственности в государственную или наоборот, возможно только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

4.16. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников, в том числе в случае несоответствия уровня образования или стажа работы требованиям профессионального стандарта.

4.17. Стороны рекомендуют образовательным организациям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

4.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников (п.п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

4.19. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации, производится также при увольнении по основанию не избрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).

4.20. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (*глава 61 ТК РФ*) по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки (*ч. 5, ст. 414 ТК РФ*).

4.21. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

В этом случае работодатель обязан возместить неполученный работником средний заработок за весь период задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном пунктом 5.2 настоящего Соглашения. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается. (*Вопрос 4 Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года*)

4.22. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, принимается только после взаимных консультаций с ГК Профсоюза.

4.23. В трудовом договоре, заключаемом Управлением с руководителем муниципальной образовательной организации, иные основания для прекращения трудового договора, предусмотренные частью 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, могут вводиться только с учетом мнения Горкома Профсоюза.

4.24. Руководители образовательных организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам, руководителям и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических центров осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Руководителям общеобразовательных организаций, с целью реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, разрешается ведение преподавательской работы в той же или другой образовательной организации для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), а руководителям профессиональных образовательных организаций - не менее 360 часов в год *(подпункт а) пункта 8 Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденных Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781).*

V. Оплата труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в районе является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

5.1. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц - 7 и 23 числа .

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам

выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

5.3. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее – Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Если отпуск своевременно не оплачен, то по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период 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. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.6. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (далее – Перечень) (приложение № 2 к Соглашению).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. Стороны договорились:

Компетенцию образовательной организации по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации *(в соответствии с п. 32. Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области)*. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций, утвержденным нормативным правовым актом *(приказом начальника Управления образованием)* по согласованию с Горкомом Профсоюза.

На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

5.8. Образовательные организации обладают правом (без согласования с органами управления образованием) полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или

увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

Положение о премировании в этом случае является обязательным приложением к Положению об оплате труда работников образовательной организации и (или) коллективному договору образовательной организации.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и Положение об установлении выплат стимулирующего характера, являются обязательными приложениями к Положению об оплате труда работников образовательной организации и коллективному договору образовательной организации.

5.9. Рабочий день работников образовательных организаций по согласованию с выборным профсоюзным органом может быть разделен на части с перерывом более двух часов.

При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (*норма действует в отношении работников с установленной продолжительностью рабочего дня: ст. 105 ТК РФ; п. 3.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536*).

5.10. Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с нормативами наполняемости классов (групп), используемых при расчетах финансового обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в образовательных организациях Московской области за счет средств бюджета Московской области (*Закон Московской области о финансовом обеспечении реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и общего образования в муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях в Московской области за счет средств бюджета Московской области на соответствующий финансовый год*).

5.11. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативов наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.12. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно, исходя из стоимости недельного часа заменяющего работника.

5.13. Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

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

5.14. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

5.15. Руководителям и работникам образовательных организаций, награжденным государственными и ведомственными (отраслевыми) наградами:

- орден Почёта;
- орден Дружбы;
- орден «За заслуги перед Отечеством»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
- медаль Пушкина;
- медаль К.Д. Ушинского

награжденным ведомственными (отраслевыми) нагрудными знаками и почетными званиями:

- «Почетный работник начального профессионального образования России»,
- «Почетный работник среднего профессионального образования России»,
- «Почетный работник высшего профессионального образования России»
- «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
- «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

награжденным отраслевыми нагрудными знаками (значками):

- «Отличник просвещения СССР»,

«Отличник народного просвещения»,
«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»,
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
полученные до 13.01.1999 и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

может выплачиваться ежемесячная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций.

Данные выплаты производятся в пределах выделенных образовательной организации средств за счет фонда стимулирующих выплат и (или) из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Решение о повышении ставки заработной платы принимает образовательная организация.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

5.16. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»*).

5.17. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»*).

5.18. Индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников, детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательной организации.

5.19. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах.

VI. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*ст. 190 ТК РФ*).

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 ТК РФ*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации.

6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Категории работников с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 3 к настоящему Соглашению (*ст. 101 ТК РФ*).

Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 4 к настоящему Соглашению (*в случае наличия, указывается нормативный правовой акт органов местного самоуправления ст. 119 ТК РФ*).

6.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.6. Работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях (*см. 116 ТК РФ*):

учителя и преподаватели при подмене временно отсутствующих учителей - из расчета один день за шесть подмен;

при работе без больничных листов - из расчета три календарных дня за каждое полугодие;

председатели профсоюзных комитетов и профорганизаций - десять календарных дней в год за общественную работу;

библиотекари (заведующие библиотеками) - четырнадцать календарных дней.

6.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего пункта, составляет 7 календарных дней.

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

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, основания для предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска.

6.8. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Работникам образовательных организаций предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

Оплачиваемые свободные от работы дни не подлежат суммированию с основными и дополнительными отпусками и замене денежной компенсацией.

6.10. Лицам, работающим по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюза и других общественных организаций), ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (*ст. 286 ТК РФ*).

6.11. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

В коллективном договоре образовательной организации закрепляются следующие условия:

6.11.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

6.11.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

6.11.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (*порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей*

отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части закрепляются в коллективном договоре).

6.11.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

6.11.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

6.11.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

6.11.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

6.11.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

6.11.9. Условие об оплате длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

6.12. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*ч.1, ст. 121 ТК РФ*).

6.13. Кроме случаев, установленных законодательством (*ч. 2, ст. 128 ТК РФ*), работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы

продолжительностью до 14 календарных дней одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет. *(ст. 263 ТК РФ данное обязательство необходимо записывать в коллективных договорах образовательных организаций)*

VII. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

7.1. Работодатель обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а работника, которому полагаются по условиям труда средства индивидуальной защиты, в обязательном порядке знакомится под роспись с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

должность работника входит в Перечень, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002г. № 85 (извлечение в Приложении № 5 к настоящему Соглашению);

с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.4. Работники, указанные в п. 1.4. настоящего Соглашения имеет право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

7.5. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба *(ст. ст. 240 - 248 ТК РФ)*.

VII. Охрана труда и медицинское обслуживание

8.1. Управление:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях и учреждениях городского округа Реутов;

8.1.2. Содействует созданию и функционированию служб охраны труда в органах управления образованием и в образовательных организациях, а также введения должности специалиста по охране труда в образовательных организациях, в которых численность работников превышает 50 человек (в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ).

8.1.3. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда руководителей и специалистов органов управлений образованием муниципальных районов, образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

8.1.4. Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

8.1.5. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в регионе и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), для последующего ежегодного рассмотрения их на коллегии министерства, осуществляющего управление в сфере образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.6. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует городскую организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медицинских осмотров и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

8.1.7. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях городского округа Реутов Московской области (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением

безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России).

8.1.8. При разработке проекта территориального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение сертифицированных СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.1.9. Добивается выполнения образовательными организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные рабочие места.

8.1.10. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

8.1.11. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.12. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.13. Направляет в городскую организацию Профсоюза все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.1.14. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственный допуск в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях региона без предварительного уведомления, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.1.15. Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны обеспечить за счет работодателей:

8.1.15.1. 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 за счёт средств бюджета, в соответствии с перечнями и

в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н.

8.1.15.2. 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.

8.1.15.3. Предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

8.1.17. Реализуют право образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

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

8.2. Реутовская городская организация Профсоюза:

8.2.1. Имеет в своем составе внештатного технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза.

8.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов по охране труда организаций Профсоюза.

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

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

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

8.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.2.8. Сообщает главному техническому инспектору труда Профсоюза о групповых, тяжёлых и несчастных случаях со смертельным исходом,

происшедшими с работниками образования, в соответствии со ст.229 ТК РФ, для участия в комиссии по расследованию этих несчастных случаев.

8.2.9. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждениях образования, информировать Управление образованием на муниципальном уровне.

8.2.10. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников образовательных организаций договорились обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от платных услуг при заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

9.2. Работники образовательных организаций при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеют право на материальную помощь на лечение в размере среднемесячной заработной платы *или в размере 50% среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ)* из средств экономии фонда оплаты труда *или из средств, полученных от приносящей доход деятельности.*

9.3. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы *(исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ)*, в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда *или из средств, полученных от приносящей доход деятельности.*

9.6. Работники образовательных организаций оплачивают не более 10% стоимости путевки в детских оздоровительных лагерях.

9.8. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных организаций, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

9.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

9.10. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

9.10.1. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается заявленная квалификационная категория, без проведения экспертизы их профессиональной компетентности.

9.10.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»

<p>Мастер обучения</p> <p>производственного</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, логопед</p> <p>учитель-</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки</p>

	<p>квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
---	---

9.10.3. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.10.4. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

Х. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа образовательной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

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

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. 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.

10.3. Сбор членских профсоюзных взносов и денежных отчислений в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их личному заявлению, осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Горкома Профсоюза с расчетных счетов образовательных организаций одновременно с выдачей средств на заработную плату в соответствии с их платежными поручениями.

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и денежных отчислений в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, хранятся у работодателя. *(ч.5. ст. 377 ТК РФ)*

10.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

принятие положений о дополнительных отпусках;

изменение условий труда работников.

10.5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. *(Отраслевое соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2017 – 2019 годы.)*

10.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.. *(Отраслевое соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2017 – 2019 годы.)*

10.7. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников

учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

10.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

10.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

10.10. Управление перечисляет на счет горкома профсоюза денежные средства (по годам или ежегодно, но суммы и сроки должны быть конкретны) для направления их в первичные профсоюзные организации для организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ч. 4 ст. 377 ТК РФ).

10.11. Тарифы на услуги связи для организаций, содержащихся за счет профсоюзного бюджета, устанавливаются на уровне бюджетных организаций района

10.12. Горком профсоюза, профкомы образовательных организаций освобождаются от уплаты местных налогов.

10.14. Работодатели содействуют проведению общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в вопросах труда, предусматривают в коллективных договорах представления оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам из состава совместных комиссий по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

10.15. Стороны рекомендуют образовательным организациям производить оплату труда руководителя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором (часть 7 статьи 377 ТК РФ).

10.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной

ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

КОМИССИЯ

по заключению и контролю выполнения отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования города Реутов.

От Управления образования:

1. Гетман И.С. – начальник Управления образования;
2. Джанго М.Ч. – зам. начальника Управления образования
3. Громов Ю.Н. – главный специалист Управления образования.

От Профсоюза:

1. Христофорова Г.Б. – председатель ГК профсоюза;
2. Шамсутдинова М.Н. – член ГК профсоюза;
3. Ахлеева Н.П. - член ГК профсоюза.

ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю
выполнения территориального соглашения в сфере образования.

I. Общие положения.

1.1. Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Комиссия) создаётся совместным постановлением сторон.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства на территории города Реутова.

1.3. Комиссию составляют представители:

- Реутовского городского комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – ГК профсоюза)

- Управления образования Администрации городского округа Реутов

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом МО «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия Соглашения.

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на областном уровне, а также с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

II. Цели и задачи Комиссии.

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения; недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных федеральным законодательством и законодательством РФ, Московской области; городского округа Реутов.

выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования.

участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

III. Права Комиссии.

Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон Комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения в пределах своей компетенции,
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения работодателями и первичными профсоюзными организациями
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей Управления образования, ГК профсоюза, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением.

IV. Организация деятельности Комиссии.

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный (назначенный) член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

V. Статус члена Комиссии.

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами Российской Федерации и Московской области, Соглашением и настоящим Положением

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Управление образования, ГК профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;
- вносить от своего имени предложения в Комиссию в случае возможного возникновения трудовых конфликтов для обсуждения, приостановления или отмены действия решения Управления образования, ГК профсоюза, а также руководителей образовательных учреждений – вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;
- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных организаций, расположенных на территории города независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;
- принимать участие в заседаниях Управления образования и работы президиума ГК профсоюза по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии, при наличии полномочий соответствующей стороны Комиссии и согласовании Сопредседателя..

ПЕРЕЧЕНЬ
работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых
предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы

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

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

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

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

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

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

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

Использование химических реактивов, а также их хранение (складирование).

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

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым может
устанавливаться ненормированный рабочий день.

- Руководитель (директор, заведующий).
- Заместитель руководителя.
- Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.).
- Другие работники, в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.