

ДЕПАРТАМЕНТ

ОБРАЗОВАНИЯ

ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

№ 57 от 30.12.2014г.

ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА

РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

№ 203 от 30.12.2014г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ


ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

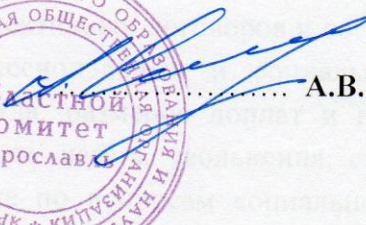
ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

НА 2015-2017 ГГ.

Директор департамента

Председатель обкома профсоюза


..... И.В. Лобода


..... А.В. Соколов

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
НАСЕЛЕНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГУСТРАЦИЯ
Регистр. № *25/14* дата *30.12.2014*
Ф.И.О. отв. Лица. *Лисен*

Ярославль
2014

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на основе действующих положений российского трудового законодательства, Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2012 – 2014 годы и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных, научных и иных организаций, входящих в систему образования Ярославской области (далее – организации).

1.2. Соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и социальные льготы работникам системы образования области, не ограничивая права органов местного самоуправления и трудовых коллективов в расширении гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении Соглашений на уровне муниципальных образований Ярославской области, коллективных договоров в организациях, индивидуальных трудовых договоров работников организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия территориальных Соглашений, коллективных договоров, ухудшающие социально-экономические, трудовые права работников, установленные законодательными, нормативно-правовыми актами и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются: работники организаций (далее – работники) в лице их представителя – Ярославского областного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Обком профсоюза) и работодатели в лице их представителя – департамента образования Ярославской области (далее – Департамент образования).

1.5. Профсоюз, местные и первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

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

1.7. 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.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзных организаций и коллективов организаций. Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников отрасли.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

В соответствии с Законом Ярославской области от 08.05.2003 № 21-з «О социальном партнерстве в Ярославской области» развивать систему государственно-общественного управления образовательными организациями через конструктивное взаимодействие с представительными органами работников в лице территориальных и первичных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.8.2. Содействовать в заключении коллективных договоров в образовательных организациях и территориальных отраслевых соглашениях в городах и районах области.

1.8.3. 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 организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам.

1.8.4. Предоставлять Обкому профсоюза информацию:

- о разработке нормативных правовых актов по отрасли «Образование» и вносимых в органы государственной власти области проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования с Обкомом профсоюза;

- о численности работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, принимаемых решениях по финансированию сферы образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

1.8.5. Органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования (далее – органы управления образованием) и руководителям образовательных организаций предложить осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

1.8.6. Считать обязательными следующие критерии оценки эффективности деятельности руководителей областных и муниципальных образовательных организаций:

- реализация принципов социального партнерства через конструктивное взаимодействие с представительными органами работников (обучающихся) в лице

первичной (местной) организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- наличие коллективного договора;
- отсутствие нарушений трудового законодательства, включая Федеральный закон от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.9. Стороны договорились осуществлять содействие в реализации:

- постановления Правительства Ярославской области от 1 июля 2010 г. № 446-п «О проведении регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»;
- постановления Губернатора Ярославской области от 09.03.2007 № 171 «О взаимодействии органов исполнительной власти, органов местного самоуправления области с профсоюзами и работодателями»;
- Регионального трехстороннего соглашения на 2011-2013 годы (продолжено на 2014-2016 гг.);
- практики заключения территориальных соглашений и коллективных договоров.

1.10. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных и муниципальных организаций Ярославской области, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.11. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2017 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2017 года.

1.12. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

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

1.13. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Департамент образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Обком профсоюза – до местных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.14. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Департамента образования и Обкома профсоюза.

2. Экономика и управление образованием

Стороны договорились:

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

2.2. Добиваться полной реализации действующих федеральных и областных законов, иных нормативно-правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников, учащихся и студентов отрасли;

2.3. Содействовать реализации на территории региона приоритетного национального проекта «Образование», комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н, «дорожной карты» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 30 апреля 2014 г. N 722-р, Плана мероприятий («дорожной карты») по повышению эффективности и качества образовательных услуг в Ярославской области, утвержденной постановлением Правительства Ярославской области от 23.04.2013 № 435-п.

2.4. Принимать участие в разработке и экспертизе новых законодательных и иных нормативно-правовых актов, программ развития системы образования области;

2.5. Принимать меры по приоритетному, полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам образования, стипендий учащихся и студентов, на социальную поддержку работников, учащихся и студентов;

2.6. Добиваться увеличения и приоритетного финансирования сферы образования при формировании областного и местных бюджетов, включая расходы на:

- охрану труда в организациях;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей организаций;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- предоставление и оплату мер социальной поддержки работникам сферы образования, работающим в сельской местности;
- санаторно-курортное лечение работников образования;
- оздоровление и отдых детей работников образования.

2.7. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды образования, включая оплату труда работников, стипендий учащихся и студентов, социальную поддержку работников, учащихся и студентов.

2.8. Создавать совместные постоянно действующие или временные комиссии и рабочие группы для решения тех или иных социально-экономических проблем образования, подготовки и экспертизы законопроектов, иных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, учащихся и студентов.

2.9. Обеспечивать участие представителей любой из сторон Соглашения на заседаниях своих коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении на заседаниях социально-экономических проблем образования, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Соглашению и др.

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

- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования организаций области;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в организациях;
- показатели кадровой обеспеченности организаций;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам, педагогам в сельской местности;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования;
- другие аналогичные документы.

2.11. Осуществлять контроль за реализацией федеральных и областных законов, нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы образования в части:

- ведения финансово-хозяйственной деятельности;
- разработки и апробации моделей реализации эффективного контракта в организациях, включая разработку методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала;
- использования финансовых средств, закрепленных за организацией;
- расходования экономии бюджетных и внебюджетных средств организаций и в соответствии с коллективным договором на материальное стимулирование работников, предоставление мер социальной поддержки (материальной помощи) работникам, учащимся и студентам.

2.12. Совместно осуществлять информационное сопровождение региональных мероприятий по введению эффективного контракта с работниками организаций.

2.13. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования и обучающихся.

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и организацией (работодателем), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором организации.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (часть 2 статья 67) дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника

в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

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, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации.

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

3.3. О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.4. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом учреждения или соглашением сторон.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. Стороны обязуются продолжать совместную работу по повышению размеров заработной платы в организациях области, в том числе через совершенствование региональной отраслевой системы оплаты труда и ежегодную индексацию объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников.

4.2. В целях развития демократического, государственно-общественного характера управления размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда, организациями самостоятельно, при обязательном участии профсоюзного комитета и закрепляются в коллективных договорах и соглашениях (в том числе в форме положений об оплате труда).

4.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются организацией самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре.

4.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда, за разделение дня на части, за разъездной характер работы) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

Стороны рекомендуют при превышении количества обучающихся в классе, группе устанавливать педагогическим работникам соответствующие доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

4.5. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление выплат, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

4.6. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором непосредственно работнику или за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.8. Стороны считают, что:

4.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

4.8.2. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 ТК РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка.

4.8.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного Соглашения, коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.

4.8.4. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с коллективным договором организации может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.

4.8.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.8.6. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы.

4.8.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

4.9. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций, что оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, производится по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией организации по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.10. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением трудового законодательства, касающегося порядка заключения трудовых договоров с работниками организаций, исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами, регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для других работников отрасли – не более 40 часов.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, трудовым договором, а также учебным расписанием.

5.2.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников организаций.

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

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

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

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

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

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

5.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов целесообразно предусматривать компенсацию в виде доплаты, в порядке и на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

Учителям, по возможности, необходимо предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается по результатам специальной оценки условий труда трудовым договором данного работника и на основании муниципального отраслевого соглашения и коллективного договора.

На основании муниципального отраслевого соглашения, коллективного договора и по письменному согласию работника продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены муниципальным отраслевым соглашением и коллективным договором. Письменное согласие работника оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление сокращенной продолжительности рабочего дня в соответствии с указанным Списком.

Стороны рекомендуют при заключении территориального (городского, районного) отраслевого соглашения, коллективного договора устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени работников в соответствии с классом условий труда по степени вредности и (или) опасности, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда продолжительностью:

- класс 3.3 – не более 36 часов в неделю;
- класс 3.4 – не более 36 часов в неделю;
- опасные условия труда – не более 36 часов в неделю.

5.8. График отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до начала календарного года.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.10. При наличии финансовых возможностей, а также при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.11. Стороны рекомендуют устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- медицинским работникам, находящимся в штатах организаций;
- помощникам воспитателей;
- библиотечным работникам организаций.

5.12. Работникам, 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 в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ

предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не меньше 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается по результатам специальной оценки условий труда трудовым договором данного работника и на основании муниципального отраслевого соглашения и коллективного договора.

На основании муниципального отраслевого соглашения, коллективного договора и по письменному согласию работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены муниципальным отраслевым соглашением и коллективным договором. Письменное согласие работника оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

До проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление дополнительного отпуска в соответствии с указанным Списком.

Стороны рекомендуют при заключении территориального (городского, районного) отраслевого соглашения, коллективного договора устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников в соответствии с классом условий труда по степени вредности и (или) опасности, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда продолжительностью:

- класс 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- класс 3.3 – не менее 14 календарных дней;
- класс 3.4 – не менее 21 календарных дней;
- опасные условия труда – не менее 28 календарных дней.

5.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.14. При предоставлении ежегодного отпуска учителям 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 отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.16. Работникам – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления, согласно ч. 2 ст. 262 ТК РФ.

5.17. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. Стороны рекомендуют:

6.1.1. Органам управления образованием проводить анализ кадрового потенциала организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

6.1.2. Разработать совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней, органами исполнительной власти муниципальных образований, согласованную программу действий по защите работников от безработицы и добиваться её реализации с учетом территориальной программы содействия занятости.

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

6.1.4. Органам управления образованием предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета соответствующего уровня.

6.1.5. Не допускать необоснованной ликвидации организаций, сокращения рабочих мест, ликвидации сельских организаций без предварительного согласия схода жителей.

6.2. Стороны считают, что в случаях массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией организаций, а также сокращением объемов их деятельности представители работодателя своевременно, не менее, чем за три месяца и в полном объеме представляют органам службы занятости, соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течении которых их намерено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке. Основными критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

- ликвидация организаций, его филиала независимо от количества работающих;
- сокращение численности или штата работников организаций в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

6.3. 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 приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

6.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.5. Педагогические работники имеют право не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Указанные права реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.6. Стороны считают целесообразным проведение ежегодного мониторинга кадровой обеспеченности организаций области.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны считают, что:

7.1. Организации самостоятельно формируют и используют фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

7.2 Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется организацией самостоятельно на основании Положения о порядке использования фонда экономии и (или) коллективного договора. Изъятию или зачету в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит. Приказы о распределении фонда в обязательном порядке согласовываются с профсоюзным комитетом организации.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как нецелевое расходование средств.

7.3. Работники образования, проживающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством РФ, Ярославской области и решениями местных органов власти.

7.4. Стороны рекомендуют:

7.4.1. Предусматривать в коллективных договорах:

- предоставление в обязательном порядке работнику по письменному заявлению кратковременного отпуска по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников);
- доплату в размере от 10% до 30% должностного оклада (ставки) работникам, избранным председателями профкомов, не освобожденным от основной работы, за работу по развитию социального партнерства.

7.4.2. Руководителям организаций совместно с профсоюзными комитетами проводить социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

7.5. Педагогические работники организаций, являющиеся молодыми специалистами, имеют право на получение единовременного пособия в размере 3 установленных молодому специалисту ставок (окладов) в течение 3 месяцев после заключения трудового договора с организацией.

7.6. При аттестации педагогических работников предусмотрено следующее:

7.6.1. Имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую) без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности отдельные категории педагогических работников по следующим основаниям:

1) на основании ходатайства организации:

- имеющие звание «Заслуженный», «Народный» (по профилю выполняемой работы);
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей при прохождении аттестации впервые после награждения по той должности, по которой работник был представлен на конкурс;
- имеющие учёную степень «кандидат» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы при аттестации на первую квалификационную категорию;

2) на основании ходатайства оргкомитета соответствующего конкурса и (или) конкурсной комиссии при аттестации на первую квалификационную категорию следующие педагогические работники:

- победители (1 место) муниципального этапа всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня;
- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня, если не имели квалификационной категории по данной должности;

3) на основании ходатайства оргкомитета конкурса и (или) конкурсной комиссии (жюри) при аттестации на высшую квалификационную категорию следующие педагогические работники, имеющие высшую или не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности:

- победители (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и других соответствующего уровня;
- победители (1-е место) регионального конкурса профессионального мастерства «Лучший мастер учреждения профессионального образования», «Преподаватель года учреждения профессионального образования»;
- победители и лауреаты (1-3 место) всероссийских конкурсов профессионального мастерства;

4) привлеченные в межаттестационный период не менее 20 раз к всестороннему анализу профессиональной деятельности при аттестации педагогических работников организаций Ярославской области или к аккредитационной экспертизе основных образовательных программ (при этом количество аккредитационных экспертиз не может превышать 50% от общего числа) при прохождении данным работником аттестации на ту же квалификационную категорию.

Примечание: достижения педагогических работников, отмеченные в данном пункте Соглашения, рассматриваются аттестационной комиссией как результат профессиональной деятельности работников, соответствующий заявленной квалификационной категории, в том числе в качестве личного вклада в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания.

7.6.2. Имеют право на заочное (без выхода специалистов на рабочее место аттестуемого) осуществление процедур аттестации:

- педагогические работники при аттестации на ту же квалификационную категорию по должности, по которой данная категория была установлена (у учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования - с учетом преподаваемого предмета/дисциплины; у педагогических работников, в названии должности которых есть слово «старший», - при условии наличия категории по должности со словом «старший»);

- педагогические работники, имеющие учёную степень «кандидат наук» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы и не менее 2-х лет первую квалификационную категорию по данной должности, при аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные, правительственные или ведомственные награды за достижения в педагогической деятельности, по ходатайству образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- в исключительных случаях по ходатайству организации педагогические работники, представившие документы о невозможности пройти аттестацию в очной форме в связи с заболеванием.

7.6.3. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе на ту же должность в другую организацию, в том числе из другого субъекта Российской Федерации, в следующих случаях:

- 1) при переходе из государственной, муниципальной, негосударственной организации в государственную или муниципальную организацию, если квалификационная категория была присвоена в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 или Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276. В противном случае квалификационная категория сохраняется на 1 год;

- 2) в случае перехода работника с должности «воспитатель», «методист», «инструктор-методист», «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования» на аналогичную со словом «старший»;

- 3) в случае перехода работника с должности «учитель» на должность «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования или с должности «преподаватель общеобразовательных дисциплин» среднего профессионального образования на должность «учитель» (по тому же учебному предмету / дисциплине);

4) в случае прибытия из бывших союзных республик, но не свыше 5 лет со дня присвоения категории (для педагогических работников, прошедших аттестацию в Украине, сохраняются итоги аттестации в следующем порядке:

- признаются имеющими первую квалификационную категорию лица, получившие категории педагогических работников «специалист», «специалист второй категории», «специалист первой категории»;
- признаются имеющими высшую квалификационную категорию лица, получившие категорию педагогических работников «специалист высшей категории»).

7.6.4. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- в период длительной командировки на работу по специальности в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом,
- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в п. 7.6.4 настоящего Соглашения, устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

7.6.5. Квалификационные категории (высшая, первая), установленные педагогическим работникам до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

7.6.6. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- у педагогических работников, которым установлена квалификационная категория, право на повышенный уровень оплаты труда возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- определение размеров оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы;

- работодателям рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

- на основании письменного заявления работника в случаях временной нетрудоспособности в период прохождения аттестации, нахождения в командировке или по другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена (без сохранения оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории после окончания срока ее действия);

- при определении права работника на прохождение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории впервые наличие не менее 2-х лет первой квалификационной категории суммируется по итогам предыдущих аттестаций по данной должности;

- истечение срока действия первой квалификационной категории не может служить основанием для отказа при приеме заявления на прохождение аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории по той же педагогической должности;

- истечение срока действия квалификационной категории (высшей, первой) в случаях, предусмотренных пунктом 7.6.4., не ограничивает право педагогического работника проходить процедуру аттестации на условиях, предусмотренных п.7.6.2. настоящего Соглашения, в течение года, на который ему была установлена оплата;

- работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии);

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (при его наличии);

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, не позднее чем за месяц до ее начала (при его наличии);

- результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа организации;

- при выполнении педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения); педагог дополнительного образования, включая

	старшего (по аналогичному профилю); воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «учитель»)
Учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)
Учитель (трудового обучения, технологии)	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю); преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования по аналогичному профилю); инструктор по труду
Преподаватель	Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного учебного предмета/дисциплины, независимо от типа образовательного учреждения); воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; музыкальный руководитель, концертмейстер (при совпадении профиля по должности «преподаватель»)
Преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования)	Мастер производственного обучения (по аналогичной специальности); учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины); инструктор по труду
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности); учитель, преподаватель (физической культуры, физического воспитания)
Педагог дополнительного образования (включая старшего)	Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); учитель, реализующий программу внеурочной деятельности в общеобразовательной организации, если профиль программы совпадает с направлением работы педагога дополнительного образования;

	воспитатель, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор
Педагог дополнительного образования, включая старшего (физкультурно-спортивная направленность)	Учитель, преподаватель (аналогичного учебного предмета/дисциплины); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель (включая старшего), ведущий начальную физическую подготовку; руководитель физического воспитания; инструктор – методист (включая старшего)
Социальный педагог	Воспитатель (школы-интерната, детского дома)
Воспитатель (школы-интерната, детского дома)	Социальный педагог
Воспитатель (ДОУ)	Инструктор по физической культуре
Педагог-организатор	Тьютор; старший вожатый; воспитатель
Тьютор	Педагог-организатор, старший вожатый
Старший воспитатель	Методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Методист, включая старшего	Педагогическая должность с названием «старший»; инструктор – методист, включая старшего
Старший воспитатель, старший методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Аналогичная должность без названия «старший», методист, инструктор-методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Тренер-преподаватель, включая старшего	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); инструктор по физической культуре; инструктор – методист, включая старшего; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)

Инструктор – методист, включая старшего	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, включая старшего; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); методист, включая старшего (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа)
Инструктор по физической культуре	Учитель, преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», «Безопасность жизнедеятельности», физической культуры, физического воспитания); руководитель физического воспитания; тренер-преподаватель, включая старшего (ведущий начальную физическую подготовку); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю); инструктор – методист, включая старшего
Инструктор по труду	Мастер производственного обучения; учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (специальных, общепрофессиональных дисциплин профессионального образования); педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Педагог-психолог	Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю); воспитатель
Мастер производственного обучения	Учитель (трудового обучения, технологии); преподаватель (аналогичной специальности/учебного предмета); инструктор по труду; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог	Учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель-логопед	учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель;

	педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Музыкальный руководитель	Учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины); преподаватель (аналогичного профиля, учебного предмета/дисциплины образовательного учреждения культуры, учреждения профессионального образования); концертмейстер
Концертмейстер	музыкальный руководитель; учитель, педагог дополнительного образования, включая старшего (по аналогичному профилю)
Учитель, преподаватель, работник иной педагогической должности	Методист, включая старшего (образовательных организаций, ГОАУ ЯО ИРО, методических служб муниципального уровня при совпадении профиля)

Таблица содержит исчерпывающий перечень педагогических должностей, в отношении которых может решаться вопрос об установлении оплаты труда по второй педагогической должности.

В случаях, предусмотренных Таблицей, решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель организации с момента назначения работника на педагогическую должность, указанную во второй графе таблицы.

Итоги аттестации работника на соответствие занимаемой должности по второй педагогической должности не отменяют его права на установление оплаты труда по данной должности в соответствии с настоящим пунктом Соглашения.

Пунктом 7.6.6. решается вопрос об установлении работнику оплаты труда по второй педагогической должности без присвоения квалификационной категории. В связи с этим, в дальнейшем при аттестации впервые на квалификационную категорию по второй педагогической должности работник не может воспользоваться льготой, указанной в подпункте первом пункта 7.6.2. настоящего Соглашения.

Педагогический работник, которому устанавливалась оплата труда по второй педагогической должности с учетом наличия высшей квалификационной категории по первой педагогической должности, может подать заявление на аттестацию с целью установления ему высшей квалификационной категории по новой педагогической должности.

7.7. В целях защиты интересов руководящих работников, если квалификационные категории (первая, высшая) были присвоены в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000 г. № 1908, предусмотрено следующее:

- результаты аттестации по руководящей должности могут учитываться при установлении оплаты труда в случае возобновления работником деятельности по руководящей должности на срок не более 1 года или при приеме на работу на должность «методист (включая старшего)» ГОАУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб;
- результаты аттестации по должности методист (включая старшего) организации дополнительного профессионального образования (ГОАУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб) могут учитываться при возобновлении работником деятельности по должности «методист (включая старшего)» на срок не более 1 года или при установлении ему оплаты труда при приеме на работу на руководящую должность.

7.8. Работодатели совместно с профсоюзными органами обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников образования и их детей (за счёт средств областного и муниципальных бюджетов).

7.9. Стороны признают, что работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы.

Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить в полном объеме с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.142,236 ТК РФ).

В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

7.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

8. Охрана труда

В целях обеспечения гарантии конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям их безопасности и гигиены в организациях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Департамент образования:

8.1.1. Осуществляет руководство и ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в подведомственных организациях, в том числе.

8.1.2. Содействует созданию служб охраны труда (введению должностей специалистов по охране труда) в структуре органов управления образованием и организациях.

8.1.3. Содержит в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего руководство и ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в организациях.

8.1.4. Оказывает методическую помощь муниципальным органам образования и подведомственным организациям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

8.1.5. Обеспечивает подведомственные организации нормативно-правовой документацией по вопросам охраны труда.

8.1.6. Организует проведение на уровне области семинаров-совещаний по охране труда. Осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и организациями.

8.1.7. Ежегодно (до 25 января) информирует Обком профсоюза о состоянии охраны труда в подведомственных организациях, в том числе о затратах на проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников, затраты на повышенную оплату за работу во вредных условиях труда, затраты на пожарную безопасность.

8.1.8. Содействует проведению специальной оценки условий труда в организациях.

8.1.9. Осуществляет контроль предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.10. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.11. В целях дальнейшей безопасной эксплуатации зданий и сооружений и соответствия их санитарно-гигиеническим требованиям и нормам обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных организациях. Осуществляет контроль своевременности и качеством проведения планово-предупредительных ремонтов в подведомственных организациях и за ведением необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений.

8.2. Обком профсоюза:

8.2.1. Содержит в штате областного комитета Профсоюза технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда в областной организации профсоюза из числа технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда профсоюза), уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.2. Содействует и участвует в создании комитетов (комиссий) по охране труда и выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.2.3. Содействует обучению избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.4. Силами технической инспекции труда осуществляет общественный контроль соблюдения законных прав работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

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

8.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь территориальным и первичным профсоюзным организациям, органам управления образованием, образовательным организациям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

8.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профессионального союза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.2.8. Принимает участие в разработке нормативных правовых актов Департамента образования, содержащих требования охраны труда.

8.2.9. Согласует нормативные правовые акты Департамента образования, содержащие требования охраны труда.

8.2.10. Направляет технического инспектора труда для включения состав комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

8.3. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

8.3.1. Участвовать в подготовке и заключению соглашений по охране труда в организациях области.

8.3.2. Производить ежегодный расчёт средств и планировать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.3.3. Выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

8.3.4. Предусматривать в коллективных договорах и в соглашениях по охране труда финансирование мероприятий по охране труда.

8.3.5. Создавать службы по охране труда (вводить в штат должности специалистов по охране труда) в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ.

8.3.6. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда организации. Осуществлять управление охраной труда.

8.3.7. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в установленном порядке.

8.3.8. Осуществлять за счет средств организации обучение и проверку знания требований охраны труда уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций.

8.3.9. Осуществлять за счет средств организации обучение и проверку знания требований охраны труда работников, обучение оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.3.10. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

8.3.11. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

8.3.12. Обеспечивать за счёт средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

8.3.13. Обеспечивать работников за счёт средств организации сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

8.3.14. Обеспечивать работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.

8.3.15. Обеспечивать обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке знаний.

8.3.16. Обеспечивать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение инструктажей, стажировки на рабочем месте, проведения проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий в установленные сроки.

8.3.17. Не допускать к выполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке, обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.18. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров и (или) при наличии у них противопоказаний.

8.3.19. Осуществлять систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательных процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, за правильностью применения работниками и обучающими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.20. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

8.3.21. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля соблюдения требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

8.3.22. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся.

8.3.23. Рассматривать представления органов общественного профсоюзного контроля соблюдения требованиями охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.

8.3.24. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3.25. Предоставлять доплаты уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с коллективным договором организации.

8.3.26. Выполнять другие функции по вопросам охраны труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в пределах компетенции организации.

8.4. Профсоюзные организации:

8.4.1. Участвуют в формировании и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях.

8.4.2. Проводят выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профессиональных союзов.

8.4.3. Организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профессиональных союзов.

8.4.4. Осуществляют общественный контроль состояния условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдения требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

8.4.5. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда и других локальных актов по охране труда.

8.4.6. Участвуют в разработке раздела коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемого соглашения по охране труда.

8.4.7. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании.

8.4.8. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда. Представители профсоюзных организаций включаются в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

8.4.9. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, технические инспекторы труда и (или) уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций учреждений вправе вносить требования руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием, в Государственную инспекцию труда или в судебные органы о приостановке работ.

8.5. Стороны Соглашения обязуются:

8.5.1. Содействовать реализации права технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций.

8.5.2. Осуществлять расследование групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом с участием технического инспектора труда Профсоюза.

8.5.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», данным Соглашением, территориальными Соглашениями, Уставом организации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2.2. Работодатели:

- соблюдают права и гарантии профсоюза;
- предоставляют профсоюзному органу организации бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи;
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и др.;
- включают представителей профсоюза в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других;
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет профсоюзных организаций. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% из заработной платы;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, уполномоченного по охране труда, внештатного правового инспектора профсоюза признают значимой для деятельности организации и принимают во внимание при поощрении работников
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами кредитного потребительского кооператива «ОБРАЗОВАНИЕ» перечисление взносов на счет КПК.

9.2.3. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);

- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Постановление Правительства Ярославской области от 24 марта 2013 г. № 435-п);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 24 марта 2010 г. № 209);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

9.2.4. При определении уровня профессиональной квалификации руководителей организаций в процессе экспертной оценки и аттестации учитывать соблюдение трудового законодательства.

9.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от основной работы:

9.3.1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа; руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий труда (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, депремирование и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами

которого они являются, а председателей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учёбы, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их выполнением освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

9.3.4. Иные, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями и коллективными договорами организаций.

9.4. Органы управления образованием приглашают представителей профсоюзных органов для участия в работе совещаний, собраний работников образования, руководителей управлений и организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров.

9.5. Департамент образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

10. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные (районные, городские) и первичные организации обязуются:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

10.2. Вносить предложения в органы государственной власти и органы местного самоуправления по созданию нормативно-правовой базы в связи с действием Федерального закона от 8 мая 2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», иных федеральных нормативных актов по сохранению социальных гарантий и льгот работников отрасли.

Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

10.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-экономическим вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.5. Осуществлять контроль:

За соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

За правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и т.д.;

За правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;

За правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявления о нарушениях руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.9. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организаций, улучшению условий их труда, быта и оздоровления.

10.10. Развивать и укреплять систему негосударственного пенсионного обеспечения работников образования на основе НПФ «Образование и наука».

10.11. Совершенствовать условия развития социальной поддержки членов Профсоюза на основе кредитного потребительского кооператива «ОБРАЗОВАНИЕ»

11. Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения

11.1 Текст Соглашения доводится:

Департаментом образования - до сведения муниципальных органов управления образованием и руководителей организаций;

Областным комитетом Профсоюза – до сведения местных (городских, районных) и первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза.

11.2. Департамент образования обеспечивает уведомительную регистрацию Соглашения в Департаменте социальной защиты населения и труда и в Министерстве образования и науки Российской Федерации; областной комитет Профсоюза – в Центральном Совете Профсоюза.

11.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования, Президиума областного комитета профсоюза и доводится до сведения органов управления образованием муниципальных образований, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

11.4. В течение действия Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

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

Соглашение заключено 30 декабря 2014 г.

к Региональному отраслевому
соглашению по организациям,
входящим в систему образования
Ярославской области
на 2015-2017 годы

Примерное положение о премировании работников организации

1. Общие положения

1.1. Премияльный фонд формируется за счет части средств стимулирующего фонда оплаты труда, экономии средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

1.3. Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

2. Порядок премирования

2.1. Размер премии определяется приказом руководителя организации, который издается на основании решения премиальной комиссии.

2.2. В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель или его заместитель;
- председатель профсоюзной организации;
- 2-3 рядовых члена коллектива, в т.ч. и из вспомогательного, обслуживающего персонала.

Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и оформляется приказом руководителя организации.

2.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией организации и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

2.4. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся ежеквартально (варианты: по четвертям, полугодиям, ежемесячно).

3. Условия премирования

4.

3.1. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава организации, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по организации, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

3.2. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.

3.3. Работники могут поощряться премией, как к юбилейным датам организации, так и самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы организации.

4. Показатели премирования

4.1. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;

- качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету, воспитательную работу с учащимися;
 - качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
 - санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (классной, групповой комнаты), работу по наполнению материальной базы кабинета (комнаты), эффективное использование кабинета (комнаты) в учебно-воспитательном процессе;
 - качественное исполнение обязанностей классного руководителя (оцениваются проведенные мероприятия, участие в общешкольных мероприятиях);
 - дежурство работников по учреждению;
 - ведение школьной и классной учетно-отчетной и другой документации;
- 4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:
- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
 - своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
 - содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.
- 4.3. Руководители и их заместители, другой административный персонал премируется, кроме общих оснований, за:
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
 - внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
 - эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса;
 - качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.
- 4.4. Руководитель организации премируется решением или приказом органа управления образованием.

Конкретные показатели (в баллах, процентах и т.д.) разрабатываются организацией самостоятельно в зависимости от конкретных условий.

к Региональному отраслевому
соглашению по организациям,
входящим в систему образования
Ярославской области
на 2015-2017 годы

**Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда,
на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не
входящие в дополнительный фонд оплаты труда**

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки:

- 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
- 1.2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.
- 1.3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
- 1.4. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
- 1.5. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
- 1.6. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.
- 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.
- 1.10. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
- 1.11. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- 1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.15. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручну.
- 1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,

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

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

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

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

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

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

1.23. Работа на типографских и линотипных машинах.

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.

1.27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

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.

1.32. Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.

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).

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

1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

1.38. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.

1.39. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных к 2-4 –му классам опасности.

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

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

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

1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

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

45. Работы, связанные с переработкой различных видов сырья, выработкой текстильных, трикотажных и нетканых материалов, обработкой и крашением этих видов сырья и материалов.

1.46. Работы, связанные с переработкой, выработкой, крашением обувных, кожгалантерейных, шорно-седельных, валяльно-войлочных, дубильно-экстрактовых, меховых, кожевенных и кожсырьевых материалов. Введение новых технологических процессов и выпуск готовой продукции.

1.47. Слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс.

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.

1.53. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии.

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.
- 1.59. Сверление пневмоинструментом.
- 1.60. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2-4-го классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.
- 1.61. Ведение процесса транспортировки и укладки цементностружечной массы на поддоне или в форме.
- 1.62. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
- 1.63. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.64. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.
- 1.65. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
- 1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
- 1.67. Обшивка термоизоляций котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.
- 1.68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
- 1.69. 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 Региональному отраслевому
соглашению по организациям,
входящим в систему образования
Ярославской области
на 2015-2017 годы

**Перечень
профессий и должностей работников учреждений и организаций образования,
которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный
отпуск и сокращенный рабочий день, согласно списка производств, цехов, профессий и
должностей с вредными условиями труда, работа в которых
дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
утверждённых постановлением Госкомтруда СССР и
Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22**

№ п/п	№ пун- кта	Наименование профессий и работ	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)
<p>XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</p> <p>САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ.</p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:</p>				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6
6.	п. 12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	12	6
7.	п. 14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра -хозяйка, няня, уборщик	12	6

		производственных помещений)		
8.	п. 20.	Средний медицинский персонал	12	6
<p>ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, 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 С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ.</p> <p>Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:</p>				
9.	45	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	30	6
10.	47	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
11.	51	Кастелянша	12	6
12.	55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6
13.	60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6
<p>ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ</p>				
14.	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.)	6	
15.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов	12	
16.	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
17.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для	12	

		детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики		
XVIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА				
18.	35	Дезинфектор	6	
19.	46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
20.	85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	
21.	92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	
22.	93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
23.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6	
24.	117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
25.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	
26.	170	Рабочие прачечных, <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин)</i> занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды <i>*(рабочий по стирке и ремонту спецодежды)</i> вручную	6 12	
27.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6	
28.	204	Стеклографист (ротаторщик)	6	
29.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	

XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ				
30	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12	

Примечание:

1. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с учётом дополнительного отпуска, предоставляемого в рабочих днях, в соответствии с письмом Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 861-7, определяется в календарных днях.
2. Наименование профессий, выделенных курсивом и знаком *, приведены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. N 367).

к Региональному отраслевому
соглашению по организациям,
входящим в систему образования
Ярославской области
на 2015-2017 годы

**Перечень
профессий и должностей работников, которым
выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная
обувь и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
17 *	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
19 *	Грузчик, рабочий	При выполнении работы по погрузке и выгрузке грузов и материалов: – куртка брезентовая – брюки хлопчатобумажные с брезентовыми наколенниками – рукавицы брезентовые – очки защитные	1 1 12 до износа
20 *	Дворник	– костюм хлопчатобумажный – фартук хлопчатобумажный с нагрудником – рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: – куртка на утепляющей прокладке – валенки – галоши на валенки	1 1 6 пар 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2 года
30 *	Кладовщик, подсобный рабочий	При постоянной работе на складе металла, угля, леса и других материалов: – халат хлопчатобумажный – рукавицы комбинированные – ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
44 *	Машинист (кочегар) котельной	При работе котельной на твёрдом минеральном топливе:	

		<p>при ручной загрузке:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой - ботинки кожаные - рукавицы комбинированные - очки защитные - респиратор <p>при работе котельной на дровах и других видах топлива:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фартук хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные 	<p>1</p> <p>1 пара 6 пар до износа до износа</p> <p>1 4 пары</p>
53 *	Оператор котельной	<p>При работе котельной на жидком топливе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные <p>При работе котельной на газе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комбинезон хлопчатобумажный 	<p>1 12 пар</p> <p>1</p>
	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	<ul style="list-style-type: none"> - костюм хлопчатобумажный - фартук хлопчатобумажный с нагрудником - сапоги резиновые - перчатки резиновые - рукавицы комбинированные 	<p>1 2</p> <p>1 пара дежурные 4 пары</p>
70 *	Слесарь по ремонту автомобилей	<ul style="list-style-type: none"> - костюм вискозно-лавсановый - рукавицы комбинированные 	<p>1 4 пары</p>
72 *	Слесарь-ремонтник	<ul style="list-style-type: none"> - костюм хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные <p>При занятости на мокрых участках работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сапоги резиновые 	<p>1 на 9 месяцев 12 пар</p> <p>1 пара</p>
73 *	Слесарь-сантехник	<p>При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм брезентовый - сапоги резиновые - рукавицы комбинированные - перчатки резиновые - противогаз шланговый 	<p>1 пара на 1,5 года 1 пара 6 пар дежурные дежурные</p>
79 *	Столяр	<ul style="list-style-type: none"> - костюм вискозно-лавсановый - фартук хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные 	<p>1 2 4 пары</p>
80*	Сторож (вахтёр)	<p>При занятости на наружных работах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - костюм вискозно-лавсановый - плащ хлопчатобумажный с 	<p>1 дежурный</p>

		<p>водоотталкивающей пропиткой</p> <ul style="list-style-type: none"> - куртка на утепляющей прокладке - брюки на утепляющей прокладке - полушубок - валенки 	<p>1 на 2 года 1 на 2 года дежурный дежурные</p>
84 *	Уборщик производственных помещений	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные <p>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сапоги резиновые - перчатки резиновые 	<p>1 6 пар</p> <p>1 пара 2 пары</p>
88 *	Экспедитор	<ul style="list-style-type: none"> - плащ непромокаемый 	1 на 3 года
91 *	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<ul style="list-style-type: none"> - полукombineзон хлопчатобумажный - перчатки диэлектрические - галоши диэлектрические 	1 дежурные дежурные
2 **	Водитель автомобиля	<p>При управлении грузовым автомобилем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комбинезон хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные двухпалые <p>При управлении автомобилем с не отапливаемой кабиной дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - куртка на утепляющей прокладке - брюки на утепляющей прокладке - валенки <p>При управлении автобусом, легковым автомобилем:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перчатки хлопчатобумажные 	<p>1 2 пары</p> <p>дежурные дежурные дежурные</p> <p>2 пары</p>
21***	Библиотекарь	<p>При работе в книгохранилищах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный 	1
37 *	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях	<ul style="list-style-type: none"> - фартук хлопчатобумажный - фартук прорезиненный с нагрудником - перчатки резиновые - очки защитные 	<p>1 на 1,5 г. дежурные</p> <p>дежурные дежурные</p>
	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	<ul style="list-style-type: none"> - перчатки диэлектрические - указатель напряжения - инструмент с изолирующими ручками - коврик диэлектрический 	<p>дежурные дежурные дежурные дежурные</p>

	Мастер трудового и производственного обучения	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный - рукавицы комбинированные - очки защитные 	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 пары до износа
	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных учреждений	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный 	<ul style="list-style-type: none"> 1
	Врачи, средний и младший медицинский персонал	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный - шапочка хлопчатобумажная - перчатки резиновые 	<ul style="list-style-type: none"> 1 1 2 пары
Работники кухонь и столовых			
11****	Заведующие	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный - колпак или косынка - тапочки 	<ul style="list-style-type: none"> 3 на 2 года 3 на 2 года 2 пары
12****	Зав.производством, шеф-повар, повар, пекарь, кондитер, хлеборез	<ul style="list-style-type: none"> - колпак или косынка - куртка хлопчатобумажная - нарукавники - брюки или юбка хлопчатобумажная - фартук хлопчатобумажный - тапочки - полотенце для рук - полотенце для лица 	<ul style="list-style-type: none"> 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 2 2 пары дежурное 4 на 2 года
13****	Мойщицы посуды	<ul style="list-style-type: none"> - халат хлопчатобумажный - косынка или колпак - фартук резиновый с нагрудником - галоши резиновые 	<ul style="list-style-type: none"> 4 на 2 года 4 на 2 года 2 1 пара
14****	Буфетчицы	<ul style="list-style-type: none"> - халат или платье хлопчатобумажное - косынка или колпак - фартук с нагрудником хлопчатобумажный - тапочки 	<ul style="list-style-type: none"> 3 на 2 года 3 на 2 года 3 на 2 года 1
16****	Подсобные рабочие и уборщицы	<ul style="list-style-type: none"> - халат из плотной хлопчатобумажной ткани - колпак или косынка хлопчатобумажные - фартук с нагрудником из плотной ткани - тапочки 	<ul style="list-style-type: none"> 3 на 2 года 3 на 2 года 2 2 пары

* Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

(утверждены постановлением Минздравсоцразвития РФ от 1 октября 2008 г. № 541н)

** Типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам автомобильного транспорта (утверждены постановлением Минтруда РФ от 16 декабря 1997 г. № 63)

*** Типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам высших учебных заведений (утверждены постановлением Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. № 66)

**** Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения (Приложение № 2 к Приказу Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65)

к Региональному отраслевому
соглашению по организациям,
входящим в систему образования
Ярославской области
на 2015-2017 годы

**Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных
актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Ярославской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее – Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения

мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

к Региональному отраслевому соглашению
по учреждениям образования Ярославской
области на 2015-2017годы

**Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении
трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.