СОГЛАШЕНИЕ

**между Погарской районной администрацией, управлением образования администрации Погарского района и Погарской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

**на 2016-2018 годы**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.Настоящее отраслевое Соглашение (далее по тексту - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования Погарского района и определяющим общие условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и дополнительные социально- экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Погарского района (далее – организация).

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», законах Брянской области «Об образовании в Брянской области», «О социальном партнерстве в Брянской области», отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2014-2016г.г. и других законодательных актах.

1.2.Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее по тексту - образовательная организация) на территории муниципального образования Погарского района, индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций, на которых распространяется данное Соглашение, и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.Сторонами Соглашения (далее Стороны) являются:

* Районная организация Профсоюза в лице их полномочного представителя Погарского Совета Профсоюза (далее по тексту - районная организация Профсоюза) - от имени работников;
* Управление образования администрации Погарского района (далее по тексту - Управление образования) - от имени работодателей;
* Погарская районная администрация - от имени исполнительно - распорядительного органа муниципального образования.

1.4.Действие Соглашения распространяется на работников муниципальных образовательных организаций Погарского района, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав районной организации Профсоюза, на работодателей, руководителей организаций, подведомственных управлению образования Погарской районной администрации, а также на работников организаций, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

1.5.Настоящее Соглашение вступает в силу с 01.01.2016 года и действует до 31 декабря 2018 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2018 года.

Стороны договорились:

1.6.Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации, их соответствующие выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников организаций, входящих в муниципальную систему образования, при разработке и заключении Соглашения, коллективных договоров, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов.

1.7.Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.В целях содействия развитию социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения образовательных организаций, трудовых, профессиональных и социально- экономических интересов работников.

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

При наступлении условий, требующих дополнений и изменений настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале ведения переговоров в комиссию по заключению и реализации настоящего Соглашения.

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

1.11.Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем в лице их представителей осуществляется путем заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения образовательной организации могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.12.Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителям, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании представителей управления образования, районной организации Профсоюза работников образования и администрации района и доводится до сведения образовательных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

1.13.Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до администраций образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза для его выполнения.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

 2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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

2.1.2.Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях для эффективного решения социально-трудовых проблем работников образования.

2.1.3.Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций по вопросам, регулирующим социально- трудовые и связанные с ними экономические, а также социальные и правовые гарантии работников образования, другим направлениям деятельности образовательных организаций.

2.1.4.Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли в целом. Организовывать конкурс «Лучший коллективный договор».

2.1.5.Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.2. Управление образования:

2.2.1.В предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляет для согласования в районную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Погарский районный Совет народных депутатов, Погарскую районную администрацию, затрагивающих социально-трудовые нрава и профессиональные интересы работников.

2.2.2.Рекомендует руководителям образовательных организаций применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

2.2.3.Предоставляет по запросу районной организации Профсоюза информацию о численности работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательных организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию, касающуюся социально- трудовых прав работников образования.

2.2.4.Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономной образовательной организации, при формировании наблюдательного совета в автономной образовательной организации включать в его состав представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Стороны согласились содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в сфере образования на муниципальном уровне и в образовательных организациях.

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

2.4.При аттестации и аккредитации образовательных организаций учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда работников.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития в сфере образования Погарского района стороны договорились:

3.1.1.Считать основной задачей совместных действий реализацию приоритетных направлений развития отрасли, способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников образования на рынке труда.

3.1.2.Врамках своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования в части:

 -осуществления целевого, своевременного и полного финансового обеспечения деятельности образовательных организаций;

-обеспечения компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы и других социальных выплат в размере, установленном действующим законодательством РФ.

3.2.Управление образования осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных организаций, исходя из размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным образовательным организациям на возмещение затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

3.3.Стороны рекомендуют работодателям при принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, не допускать ухудшения условий труда и быта работников образовательных организаций.

3.4.Управление образования вносит предложения по финансовому обеспечению деятельности отрасли и эффективному использованию средств при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период с учетом предложений районной организации Профсоюза.

3.4.1.Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в совещаниях, межведомственных комиссиях, представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях, осуществляемых Управлением образования.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Стороны договорились:

4. Считать приоритетным направлением поэтапное повышение заработной платы в отрасли до уровней, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года и нормативно-правовыми актами по их реализации.

4.1.Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

4.2.Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3.Установленная при тарификации заработная плата педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.4.Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера оплаты труда, определенного соответствующим региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

4.5.Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах.

4.6.Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а так же работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.7.В образовательных организациях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.8.Погарская районная администрация:

4.8.1.Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций в следующие сроки:10 и 25 числа ежемесячно.

4.8.2.В целях повышения уровня реальной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций предусматривает в бюджете района расходы на индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не ниже уровня, предусмотренного для государственных образовательных организаций Брянской области.

4.8.3.Гарантирует, что средства, высвобожденные в результате оптимизации сети, численности или штата работников муниципальных образовательных организаций, остаются в распоряжении образовательной организации и могут направляться на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.8.4.Обеспечивает выплату материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам образования.

4.8.5.Осуществляет меры, направленные на повышение ответственности руководителей образовательных организаций и других должностных лиц за своевременную выплату заработной платы, целевое использование средств, выделенных на эти цели.

4.9.В случае задержки заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/300 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 расчёта включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

4.11.Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на другой срок, согласованный с работником.

4.12.Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы при исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТКРФ.

4.13.В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.14.Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объёме в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

* на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;
* за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
* при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договоры образовательных организаций.

4.15. Стороны договорились рекомендовать работодателям при установлении и реализации систем оплаты труда работников:

-учитывать рекомендации соответствующих исполнительных органов государственной власти федерального и регионального уровней;

-не допускать установления различных размеров ставок (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией, опытом и стажем работы, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

-при определении перечней и условий выплат компенсационного характера исходить из необходимости обеспечения минимальных гарантий, установленных федеральными законами и нормативными правовыми актами;

- предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников в структуре их заработной платы не ниже 60 процентов;

-определять конкретные количественно измеримые показатели и критерии установления стимулирующего характера.

4.16.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размеры которых определяются коллективными договорами образовательных организаций. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда,на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов (Приложение №1).

4.17.Выплачивать согласно Трудовому кодексу РФ компенсацию за часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, работникам муниципальных образовательных организаций по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда.

4.18.При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетных листков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листах каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд за соответствующий период.

4.19.Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.20.Управление образования осуществляет мониторинг фактического уровня оплаты труда работников образовательных организаций по всем профессиональным квалификационным группам.

4.21.Районная организация Профсоюза:

4.21.1. Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, в соответствующие органы контроля и надзора, с заявлениями в защиту трудовых прав и интересов работников образовательных организаций в случаях нарушения трудового законодательства.

4.21.2.Обеспечивает систематический контроль за реализацией норм Трудового кодекса РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда.

4.21.3. Осуществляет общественный контроль целевого использования средств, предназначенных на оплату труда, своевременной выплаты заработной платы и ликвидации ее задолженности.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились, что:

5.1.Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, трудовым договором.

5.2.Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, без снижения качества исполнения функций и полномочий руководителя образовательной организации.

5.3.Работникам образовательных организаций, на которых воздействуют вредные физические, химические, биологические и иные факторы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условия труда, прилагается (Приложение №2).

5.4.Педагогический работник имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.5.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность их предоставления и иные вопросы, регулирующие данные правоотношения, устанавливаются в соответствии с главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6.Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.7.При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для их должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

5.8.Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Перечень работников муниципальных образовательных организаций с ненормированным рабочим днем прилагается (Приложение №3).

5.9. График отпусков составляется ежегодно, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения всех работников.

Разделение или предоставление отпуска по частям, а также досрочный отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

5.10.Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно не уведомила о нем работника (не позднее, чем за 14 дней до его начала) или своевременно не была произведена его оплата.

5.11.Образовательные организации с учетом финансовых возможностей могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и продолжительность таких отпусков определяются коллективным договором.

5.12.Для женщин, работающих в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более двух часов) устанавливается повышенная на 30%оплата труда в соответствии с действующим законодательством.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Погарская районная администрация:

6.1. Признает социальную защиту работников образования приоритетным направлением.

6.2.Повышает тарифную ставку, оклад (должностной оклад) заработной платы педагогических работников образовательных организаций, окончивших высшие и средние профессиональные учебные заведения и работающих в образовательных организациях на 30 процентов в первые три года работы.

6.3.В целях социальной защиты работников образовательных организаций при изыскании дополнительных финансовых средств совместно с районной организацией Профсоюза ходатайствует перед Погарским районным Советом народных депутатов об установлении дополнительных мер социальной поддержки.

6.4.В целях закрепления в муниципальных образовательных организациях молодых педагогических кадров выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательные организации города в год окончания учебного заведения, выплачивает единовременное денежное пособие в соответствии с нормативным правовым актом Погарской районной администрации.

6.5.Принимает меры по улучшению жилищных условий работников в соответствии с действующим жилищным законодательством РФ.

6.6. Прием в дошкольные образовательные организации детей работников муниципальных образовательных организаций осуществляется во внеочередном порядке.

6.7.Стороны договорились:

6.7.1.При проведении аттестации педагогических работников образовательных организаций руководствоваться соответствующими нормами регионального отраслевого Соглашения.

6.7.2.Сохранить в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в муниципальном бюджете средства для поощрения лучших педагогических работников.

6.7.3.Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

6.7.4.Погарская администрация оказывает содействие в обеспечении новогодними подарками детей работников отрасли.

6.7.5.Принимать решения по вопросам социально-трудовых отношений после их совместного предварительного согласования.

6.7.6.Рекомендовать работодателям предусматривать в коллективных договорах дополнительные меры социальной поддержки работников: выплату дотаций на питание, возмещение транспортных расходов, выплату пособий, субсидий, а также льготы и гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями.

Управление образования:

6.8.Организует регулярное проведение бесплатного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования педагогического персонала образовательных организаций, в том числе младших воспитателей дошкольных образовательных организаций.

6.9.Содействует выделению средств для организации санаторно-курортного лечения и отдыха детей работников образовательных организаций.

6.10.Совместно с работодателями обеспечивают своевременное и полное перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, своевременное оформление документов в образовательных организациях для назначения трудовых пенсий, в том числе пенсий на льготных условиях.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусмотреть разделы по защите социально- экономических и трудовых прав работников из числа молодежи,

содержащие положения по:

* закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором;
* осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
* закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
* повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
* развитию творческой активности молодёжи;

 - активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работников из числа молодежи в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

Стороны рекомендуют работодателям:

7.2.1.Способствовать созданию в образовательных организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.

Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемых коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

7.2.2.Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзной организации.

7.2. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей, в том числе по вопросам приобретения жилья.

7.3. Содействовать созданию моральных и материальных стимулов по привлечению в сферу молодых учителей, воспитателей и повышению качества кадрового потенциала всех образовательных организаций.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Управление образования:

8.1.1.Осуществляет учет несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность за истекший год для последующего рассмотрения на Совете управления образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.2.Информирует районную организацию Профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране груда.

8.1.3.Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций.

8.1.4.Рекомендует образовательным организациям предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором.

8.2. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1.Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг.

8.2.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

8.2.3.Принимают меры по созданию и сохранению служб охраны труда в образовательных организациях с численностью работающих более 50 человек, обеспечивают условия для их эффективной работы.

8.2.4.Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.5.Обеспечивают работников спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

8.2.6.Обеспечивают работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника (Приложение №4).

Перечень должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.7.Обеспечивают за счет средств работодателя в установленных законодательством случаях проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.2.8.Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательных организациях. Представляют информацию в выборный профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.9.Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Районная организация Профсоюза:

8.3.1.Координирует деятельность, а также обеспечивает внештатного технического инспектора труда, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организует и проводит семинары, согласовывает нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.3.2.Совместно с профсоюзными органами на местах осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.3.3.Участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда, приемке образовательных организаций к новому учебному году, расследовании несчастных случаев с работниками образовательных организаций и др.

8.4.В случае грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатный технический инспектор труда Профсоюза вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

8.5.Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

IX. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1.Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, Уставом иными локальными актами образовательной организации.

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

9.1.3.Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

9.1.4.Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

9.1.5. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации муниципальной образовательной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при условии закрепления этой нормы в локальном акте образовательного учреждения при расторжении трудового договора по пунктам 5, 8, 10 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

9.2. Стороны договорились рекомендовать администрациям образовательных организаций:

9.2.1.Проводить анализ кадрового потенциала образовательных организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам. С учетом этого анализа разработать мероприятия по привлечению и закреплению в образовательных организациях выпускников организаций профессионального образования.

9.2.2.Принимать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников отрасли.

9.2.3.Изучать и проводить анализ вопросов, связанных с оптимизацией образовательных организаций, с учетом данных демографического прогноза, материальной базы, кадрового обеспечения.

9.2.4. При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении штата работников руководствоваться действующим законодательством.

9.3.Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательных организаций и его структурных подразделений по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного не менее чем за три месяца до начала мероприятия письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, ее филиала независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

9.4.Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательных организациях в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

9.5.Управление образования рекомендует работодателям:

9.5.1. Производить оплату командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

9.5.2.Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата работников, право на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

9.6.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: семейные - при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях; имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

9.7.Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо оснований, предусмотренных пунктом 9.6. настоящего Соглашения являются:

* наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
* статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);
* работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом при сокращении численности или штата.

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности районных, первичных организаций Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Брянской области, отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, положениями о территориальной, первичной организации Профсоюза, коллективным договором, Уставом муниципальной образовательной организации, настоящим Соглашением.

10.2. В случаях возникновения разногласий по поводу выполнения настоящего Соглашения профсоюзные организации представляют интересы членов профсоюза, а не членов профсоюза при условии ежемесячного перечисления ими денежных средств в размере 1 % от заработной платы на счет профсоюзной организации в соответствии с личным заявлением.

10.3. При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза, а также других работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатель ежемесячно бесплатно удерживает и перечисляет членские профсоюзные взносы и денежные средства из заработной платы на счет соответствующей районной организации Профсоюза.

10.4.Работодатели муниципальных образовательных организаций принимают с учетом мотивированного мнения профсоюзных организаций образовательных организаций:

режим работы всех категорий работников;

распределение учебной нагрузки;

расписание занятий;

установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;

распределение выплат стимулирующего характера;

очередность предоставления отпусков;

должностные обязанности работников;

привлечение работников к сверхурочным работам;

проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников.

10.5.Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом.

10.6.Стороны согласились с тем, что работодатели:

10.6.1.Обязаны соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, содействовать созданию профсоюзных организаций образовательных организаций.

10.6.2.Предоставляют профсоюзным органам образовательных организаций бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, необходимые для работы самих профсоюзных органов и проведения собраний работников, что закрепляется в коллективных договорах.

10.7.Районной организации Профсоюза предоставляется бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), необходимые нормативные документы, обеспечиваются охрана и уборка выделяемых помещений и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа, что закрепляется в отраслевом Соглашении.

Помещение районной организации Профсоюза предоставляется по следующему адресу: п.г.т.Погар, ул.Ленина, дом 1А.

10.8.Стороны договорились включать представителей районной организации Профсоюза в состав:

рабочих групп по подготовке нормативно — правовых актов, относящихся к сфере образования;

Совет управления образования;

районной аттестационной комиссии;

комиссий по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

конкурсных и экспертных комиссий по отбору муниципальных образовательных организаций, работников на премии Погарского районного Совета народных депутатов и Погарской районной администрации.

10.9.Стороны рекомендуют совместно решать вопросы организации экскурсий, посещений театров, выставок, концертов, участия педработников в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, турслетах, других мероприятиях.

10.10.Работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных организаций - без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.11.Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.12.Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.13.Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

 10.14.Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.15.Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.16.Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации может производиться за счет средств работодателя на условиях, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗА.

Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации обязуются:

11.1.Содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров.

11.2.Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3.Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций, улучшению условий труда и быта, организации оздоровления работников и членов их семей, с первоочередным правом членов Профсоюза.

11.5.Осуществлять контроль за предоставлением социальных гарантий работникам образования в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, муниципального органа власти и настоящим Соглашением.

11.6.Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательных организаций, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, и несчастных случаев на производстве.

11.7.Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза информацию, предоставляемую Профсоюзу органами управления в сфере образования, законодательной и исполнительной власти.

11.8.Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и ее работников.

11.9.Взаимодействовать с депутатами представительного органа муниципального образования Погарский район, исполнительно-распорядительным органом муниципального образования Погарский район, иными органами местного самоуправления при разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

11.10.Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению ими социально - трудовых прав и гарантий работников образования.

11.11.Оказывать первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

11.12.Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей - членов Профсоюза образовательных организаций по вопросам трудового законодательства и социальных гарантий работающих.

11.13.Из средств профсоюзного бюджета:

* оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;
* на долевых началах финансировать отраслевые районные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно- оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза, руководителей образовательных организаций, в том числе представлять их к профсоюзным наградам.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

12.1.Контроль за выполнением Соглашения производится сторонами Соглашения посредством создания и деятельности Отраслевой районной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

12.2.Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета управления образования и президиума районной организации Профсоюза, доводится до сведения заинтересованных сторон.

12.3.Контроль за выполнением Соглашения могут также осуществлять выборные профсоюзные органы, администрации образовательных организаций, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Отраслевой районной комиссии.

12.4.Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в настоящем Соглашении.

12.5.В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12.6.В период действия настоящего Соглашения районная организация Профсоюза не организует забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

Соглашение подписано 2015г.

 Врио главы Погарской районной администрации\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Белашова

Начальник управления образования\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ П.М.Поплевко

Председатель районной

В.П.Иванькова

организации Профсоюза \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение №1

ПЕРЕЧЕНЬ

видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов (утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579).

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, других аппаратов для жарения и выпечки. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складирование). Работа за дисплеями ЭВМ. Работа на деревообрабатывающих станках.

Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхности вручную.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переходе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах. Уборка помещений, где ведутся вышеуказанные работы.

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда,

работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск

(утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР

по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального

Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессии |  Продолжительностьдополнительного отпуска в календарных днях. |
| 1. | Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке | 7 дней |
| 2. | Оператор (кочегар) котельной, работающей на жидком топливе и газе | 7 дней |
| 3. | Повар, постоянно работающий у плиты | 7 дней  |
| 4.  | Шеф-повар | 7 дней |
| 5. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) | 7 дней |

Примечание: В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Приложение №3

ПЕРЕЧЕНЬ

работников образовательных организаций с ненормированным

рабочим днем

Руководитель (начальник, заведующий, директор) учреждения, заместитель руководителя.

Руководитель (начальник, заведующий, директор) структурного подразделения.

Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер- кассир.

Секретарь, секретарь-машинистка. Делопроизводитель.

Шеф-повар.

Заведующий складом, кладовщик (при отсутствии заведующего складом). Водитель легкового автомобиля. Библиотекарь.

Примечание:

Конкретный перечень работников и продолжительность отпуска определяется каждой образовательной организацией самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре.

Приложение №4

НОРМА

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи (утверждённые приказом Минздравсоцразвития

РФ от 17 декабря 2010г. №1122н)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Видысмывающихся иобезвреживающихсредств | Наименование работ и производственных факторов | Норма выдачи на 1 месяц |
| 1. | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:для мытья рукдля мытья тела | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | 200 г.(мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)300г (мыло туалетное или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах |

 Примечание:

Конкретный перечень должностей, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Приложение №5

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных образовательных организаций, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников

Заведующий.

Воспитатель.

Помощник воспитателя.

Работники кухни (шеф- повар, повар, подсобный рабочий).

Рабочие по стирке и ремонту спецодежды (белья).

Сторож.

Дворник.

Кладовщик.

Заведующий хозяйством.

Уборщик служебного помещения.

Младший воспитатель.