

Отраслевое соглашение по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2025 -2028 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, находящихся в ведении Министерства образования Вологодской области (далее - организации, образовательные организации), и определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников организаций.

Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования Вологодской области, в том числе являющихся членами первичных профсоюзных организаций, находящихся на профсоюзном обслуживании в Вологодской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (сокращенное наименование - Вологодская областная организация Общероссийского Профсоюза образования).

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

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законе Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024 - 2026 годы, Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2025 - 2027 годы, иных нормативных правовых актах федерального и регионального уровней.

1.2. Положения Соглашения применяются при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов области (далее - муниципальные образования), коллективных договоров в образовательных организациях области, трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в качестве правового акта, регулирующего социально - трудовые отношения и

устанавливающие общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников отрасли.

На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования (далее - органы управления образованием), и территориальными организациями Вологодской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации заключаются территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам муниципальных образовательных организаций исходя из территориальных особенностей муниципальных образований. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники организаций в лице их полномочного представителя - Вологодской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

работодатели - организации, подведомственные Министерству образования Вологодской области, - в лице их полномочного представителя - Министерства образования Вологодской области (далее - Министерство образования), действующего на основании Положения о Министерстве образования Вологодской области.

1.4. Стороны обращаются к руководителям и работникам организаций с предложением о вступлении в Профсоюз для выработки консолидированной позиции и защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

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

1.6. Профсоюз, его территориальные и первичные организации в соответствии с Уставом Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации выступают полномочными представителями работников организаций при разработке, заключении и изменении соглашений и коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. Регулирование социально-трудовых отношений в организациях между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации и ее финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы и

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

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

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

1.8. Нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Соглашение вступает в силу с 01 июля 2025 года и действует по 30 июня 2028 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее чем за три месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

1.10. Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания.

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

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

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

1.13. 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.

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

1.15. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства образования и Профсоюза в сети Интернет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим повышению качества образования в образовательных организациях области, подведомственных Министерству образования, а также результативности их деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Содействовать заключению коллективных договоров в организациях и территориальных отраслевых соглашениях - в муниципальных образованиях; считать наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией показателем эффективности социального партнерства.

2.1.3. Создавать на уровне муниципальных образований отраслевые комиссии для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения соглашений.

2.1.4. 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 и задачам отрасли.

2.1.5. Проводить областные семинары-совещания по вопросам социального партнерства, оперативные совещания по актуальным проблемам с использованием селекторной и видео-конференц-связи.

2.1.6. Принимать участие в областном конкурсе на звание «Лучший коллективный договор». Провести конкурс на лучшую организацию системы социального партнерства в сфере образования.

2.1.7. Содействовать реализации государственно-общественного управления образованием на региональном, муниципальном уровнях и в организациях.

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

2.1.8. Направлять в рамках компетенции в организации информационные письма, в том числе подготовленные Сторонами совместно.

2.1.9. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом или с учетом мнения профсоюзного

комитета согласно приложению № 9.

Содействовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

2.1.10. В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций Общероссийского Профсоюза образования как представительных органов работников образовательных организаций.

2.1.11. Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзных организаций в сфере образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций Общероссийского Профсоюза образования.

2.1.12. При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», учитывать мотивированное мнение соответствующих первичных, территориальных и областной организаций Общероссийского Профсоюза образования. Включать в состав комиссий для решения вопросов о награждении работников сферы образования представителей соответствующих профсоюзных организаций.

2.2. Министерство образования:

2.2.1. Направляет в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, аттестации педагогических работников, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

Согласование проектов с Профсоюзом осуществляется в аналогичном порядке, предусмотренном пунктами 1 - 3 приложения № 9 настоящего Соглашения. Для согласования проекты предоставляются в Профсоюз одновременно с направлением на согласование в структурные подразделения Министерства образования.

2.2.2. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения.

2.2.3. Рекомендует органам управления образованием и организациям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания муниципальных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые и профессиональные права и интересы работников образовательных организаций.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности и

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

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационных комиссий, формируемых Министерством образования, в работе коллегий, Общественном совете при Министерстве образования, межведомственных комиссиях, в совещаниях и других мероприятиях, проводимых Министерством образования.

2.2.6. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюз, его территориальные и первичные организации:

2.3.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах организаций.

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

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

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

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

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

2.4. В целях контроля за выполнением Соглашения и регулирования социально-

трудовых отношений в отрасли образования:

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

2.4.2. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по заключению и реализации Соглашения (далее - Отраслевая комиссия), принимают Положение об Отраслевой комиссии и определяют порядок ее работы (приложение № 1).

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

2.4.3. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства образования, Президиума Профсоюза, рабочем совещании не реже одного раза в год и доводится до сведения органов управления образованием, руководителей организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

2.4.4. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства образования и Профсоюза в сети Интернет.

2.4.5. Функции контроля за выполнением настоящего Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, работодатели, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Отраслевой комиссии.

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

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

2.7. Стороны договорились:

2.7.1. Способствовать формированию в организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.7.2. Учитывать при оценке эффективности деятельности организации:

- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

2.7.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности организации создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

- а) развитие системы государственно-общественного управления организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

- б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения организации;

- в) создание и поддержка имиджа организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и

другое.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие сферы образования, социальную защиту работников организаций, повышение социального статуса работников образования.

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

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

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

3.3.1. проведение мероприятий по обеспечению безопасности труда и охране труда в организациях в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых организациями;

3.3.2. проведение специальной оценки условий труда;

3.3.3. обеспечение организации дополнительного профессионального образования работников организаций за счет средств работодателей в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4. полное возмещение командировочных расходов работников организаций;

3.3.5. проведение за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров работников организаций, психиатрического освидетельствования, периодической профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников организаций, оплату приобретения работником бланка личной медицинской книжки;

3.3.6. предоставление педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителей областных государственных и муниципальных образовательных организаций, руководителям структурных подразделений таких образовательных организаций и их заместителям, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления, освещения, обращения с твердыми коммунальными отходами;

3.3.7. санаторно-курортное лечение работников образовательных организаций;

3.3.8. оздоровление детей работников образовательных организаций.

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

3.5. Организации в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, используют финансовые средства в соответствии с

законодательством Российской Федерации и Вологодской области, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

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

3.7. Добиваться в рамках реализации государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2021-2025 годы», утвержденной постановлением Правительства Вологодской области от 28 января 2019 года № 74, решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в организациях.

3.8. Содействовать профессиональному росту работников организаций. Совместно проводить областные конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей области для участия во всероссийских конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Мастер года», «Студенческий лидер» и других. Осуществлять взаимодействие с общественными организациями: клуб «Учитель года Вологодской области», Вологодская ассоциация молодых педагогов и другими общественными организациями, осуществляющими деятельность в сфере образования.

3.9. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

а) проведение работы по закреплению в образовательных организациях работников из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

б) содействие трудоустройству по специальности выпускников образовательных организаций;

в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;

г) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи и обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

ж) обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ), включая меры финансовой,

организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;

з) формирование клубов, советов, комиссий по работе с педагогическими работниками из числа молодежи.

3.10. Рекомендовать при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

в) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, в том числе по очной форме, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.11. Содействовать разработке и развитию на территории Вологодской области программ поддержки молодых специалистов.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной реорганизации, ликвидации государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Не допускать реорганизации и (или) ликвидации организаций без учета мнения жителей населенного пункта, расположенного в сельской местности.

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

4.3.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организаций, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления соответствующего

выборного профсоюзного органа организации и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

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

К ним относятся:

а) ликвидация организации, ее филиала, независимо от количества работающих;
б) сокращение численности или штата работников организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.3.3. При сокращении численности или штата работников организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

4.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в случае, если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;

- 3) в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения).

4.3.6. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и

истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случаев ликвидации организации).

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

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

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

4.3.10. После согласования с работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.3.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе организовать обеспечение педагогических работников необходимой учебной литературой, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст.

59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

5.5. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

- в) формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

- г) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- д) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26

августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

е) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

ж) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев. Испытание не устанавливается для:

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

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется

законодательство о труде.

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

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

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

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

5.11. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего (до двух месяцев) работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой определяется сторонами трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

5.14. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем,

выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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

5.15. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.16. Классное руководство (кураторство) относится к дополнительным видам работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с письменного согласия работника, и устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. После заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) издается приказ образовательной организации.

5.17. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством (кураторством), применяется тот же порядок, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах образовательной организации, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также в коллективном договоре образовательной организации.

В локальных нормативных актах образовательной организации, коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением работниками классного руководства (кураторства) в классах, группах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат работникам за классное руководство (кураторство) или отмена классного руководства (кураторства) в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества классов (групп);

- преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в классах (группах) на следующий учебный год;

- определение кандидатур работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в классах (группах) одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый работник знал, в каком классе (группе) в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

- замещение отсутствующего по болезни и другим причинам работника,

осуществляющего классное руководство (кураторство), другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

5.18. При недостаточном количестве работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух классах (группах). Классное руководство (кураторство) может быть также возложено на одного работника с его письменного согласия в двух классах (группах) временно в связи с заменой отсутствующего другого работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) может также осуществляться учителями, иными педагогическими работниками, работниками из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, профессиональных образовательных организаций.

5.19. Педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования осуществляется подготовка документации, перечень которой утвержден приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 года № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» (далее - Перечень документации).

В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, не указанными в абзаце 1 настоящего пункта, работодатели руководствуются совместными рекомендациями и разъяснениями Министерства образования и науки Российской Федерации (Министерства просвещения Российской Федерации) и Общероссийского Профсоюза образования; совместными рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (далее - совместные рекомендации и разъяснения).

Не допускается возложение на педагогических работников образовательных организаций работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в Перечень документации, а также в совместные рекомендации и разъяснения.

5.20. Стороны настоящего Соглашения рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения образования соответствующего уровня.

5.21. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работы (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны исходят из того, что с работниками образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно

положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с 1 сентября 2025 года - приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»).

5.22. В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

6. Оплата и нормы труда

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

6.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными органами с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законодательством Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Вопросы оплаты труда в организациях регулируются региональным

законодательством: законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2100 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Департамента образования области, финансируемых из областного бюджета», а также приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», иными нормативными правовыми актами (с 1 сентября 2025 года - приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»).

6.3. С целью формирования единых подходов к системе оплаты труда области стороны считают необходимым закреплять в территориальных соглашениях муниципального уровня и коллективных договорах, а также в локальных нормативных актах аналогичное регулирование вопросов оплаты труда работников образовательных организаций области.

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

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

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

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

6.6. Должностной оклад работников образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени в соответствии с постановлением Правительства области

от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

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

6.7. Стороны договорились считать, что в соответствии со статьей 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Стороны договорились при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим средние школы с педагогическим классом или одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах, сохранять подходы, которые были предусмотрены Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94.

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

- должности педагогических работников;
- должности врачей;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);
- должности четвертого уровня;
- должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок;
- должности руководителей структурных подразделений организаций;
- должности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7 уровень квалификации.

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

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

6.11. Оплата труда преподавателей профессиональных образовательных организаций (за исключением преподавателей, реализующих программы среднего

профессионального образования педагогической направленности) за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов). Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

6.12. Работникам организаций, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2100 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Департамента образования области, финансируемых из областного бюджета».

6.13. Помимо региональной доплаты, предусмотренной за осуществление классного руководства (в размере 10 - 60 процентов должностного оклада), педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения (далее - профессиональные образовательные организации), устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство (кураторство), 10 000 рублей в месяц за классное руководство (кураторство) в населенных пунктах, где живет менее 100 тыс. человек (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) вне зависимости от наполняемости класса (класса-комплекта), группы. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя (куратора) в двух и более классах (группах), выплачивается в двукратном размере.

6.14. Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных работникам организаций из областного бюджета.

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

6.16. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда

образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

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

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

6.17. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничивается.

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

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

6.18. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета, и предельными размерами не ограничивается.

С 1 сентября 2025 года при установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливающем систему премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

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

Материальная помощь оказывается:

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

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

6.20. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.21. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организаций по инициативе органов управления образованием.

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

6.22. Заработная плата в организациях выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.24. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором организации.

6.25. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять работникам, участвующим в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров, соглашений по вине работодателей, компенсационные выплаты в размере не менее средней заработной платы работника, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.26. Установление и изменение систем оплаты труда работников организаций

осуществляются с учетом:

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

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем путем согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

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

6.28. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

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

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

- обеспечения включаемых в систему основных государственных гарантий по оплате труда мер, в том числе с учетом минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П, от 16 декабря 2019 года № 40-П, от 11 апреля 2023 года № 16-П, от 15 июня 2023 года № 32-П и от 27 июня 2023 года № 35-П. от 23 сентября 2024 года № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- совершенствования структуры заработной платы, в том числе соотношения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, определяемых федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в соответствующих видах деятельности в соответствии с требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденных

Правительством Российской Федерации;

- установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П, от 16 декабря 2019 года № 40-П, от 11 апреля 2023 года № 16-П, от 15 июня 2023 года № 32-П и от 27 июня 2023 года № 35-П, от 23 сентября 2024 года № 40-П, а также с учетом утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П, от 16 декабря 2019 года № 40-П, от 11 апреля 2023 года № 16-П, от 15 июня 2023 года № 32-П и от 27 июня 2023 года № 35-П, от 23 сентября 2024 года № 40-П;

- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, обеспечивающего установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П, от 11 апреля 2019 года № 17-П, от 16 декабря 2019 года № 40-П, от 11 апреля 2023 года № 16-П, от 15 июня 2023 года № 32-П и от 27 июня 2023 года № 35-П, от 23 сентября 2024 года № 40-П, а также с учетом утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

- мнения выборных органов соответствующих профсоюзных организаций;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с 1 сентября 2025 года - приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным

общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с 1 сентября 2025 года - к приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»);

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.29. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

6.30. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах следующие положения:

- об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице № 1 раздела 8 настоящего Соглашения, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случаях, предусмотренных пунктами 8.15 и 8.16 Соглашения;

- о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом

имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.31. При расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), в связи с чем оно должно учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

6.32. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

6.33. За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являющиеся для работников рабочим временем, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство (кураторство).

7. Рабочее время и время отдыха

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

7.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (с 1 сентября 2025 года - приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 268 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»).

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с 1 сентября 2025 года - приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»).

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

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

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

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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

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

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

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

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

7.11. Рекомендовать при заключении территориальных соглашений и коллективных договоров предусматривать:

- один свободный день в неделю педагогическим работникам для методической работы и самообразования;

- шесть оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в организации старшим воспитателям, воспитателям дошкольных образовательных организаций.

7.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней и устанавливается норма часов педагогической работы в неделю - 25 часов за ставку заработной платы (для воспитателей). Указанное право работников наступает независимо от типа образовательной организации, от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней, а также не влечет необходимость работы с данной категорией обучающихся в течение полного рабочего дня.

7.13. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

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

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

7.15. Работникам образовательных организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7.16. Организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей, в том числе средств, поступивших от приносящей доход деятельности, может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

7.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, правила и условия предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 (с 1 сентября 2025 года - приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025г. №236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее - Порядок).

7.20. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листа нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, указанным в пункте 7.19 настоящего Соглашения, определяются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

8.1. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, обращения с твердыми коммунальными отходами.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством

Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

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

8.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, которым не предоставлены единовременные выплаты, предусмотренные законодательством Вологодской области, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов за счет средств организации. Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением.

8.4. Работникам организаций, подведомственных Министерству образования, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.

8.5. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация руководителей государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Министерству образования, проводится аттестационной комиссией Министерства образования. Аттестация руководителей муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится аттестационными комиссиями, созданными органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений организации, осуществляющей образовательную деятельность, проводится аттестационной комиссией организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

8.6. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий. Руководители организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.7. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

В состав аттестационной комиссии обязательно включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Руководитель организации в состав аттестационной комиссии не входит.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.8. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Министерством образования (далее - аттестационная комиссия). В состав аттестационной комиссии включается представитель Вологодской областной организации Профсоюза.

Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

8.9. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

8.10. Стороны рекомендуют аттестационной комиссии проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников в случае, если педагогический работник имеет ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

8.11. При проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) в случаях, обозначенных в пунктах 8.9 и 8.10. настоящего Соглашения, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также сведения о результатах профессиональной деятельности педагогического работника в соответствии с показателями, обозначенными в Порядке аттестации, подписанные руководителем организации и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.12. Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации.

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации, на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или

наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации.

8.13. Стороны рекомендуют аттестационной комиссии принимать решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории, если они ее имели по состоянию на 1 сентября 2023 года, на основании поданного ими заявления с описанием результатов профессиональной деятельности в соответствии с показателями, независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

8.14. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили деятельности в случаях, указанных в Таблице № 1:

Таблица № 1

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР), преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины, тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель; тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должности с обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель,

	ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР) , преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)

искусств)	
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, методист, старший методист
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования (по профилю живописи)	Учитель изобразительного искусства
Педагог дополнительного образования (спортивная направленность)	Учитель физической культуры
Педагог дополнительного образования (по профилю музыки)	Учитель музыки
Педагог дополнительного	Учитель технологии

образования (по профилю технологии)	
Старший пионервожатый	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог-библиотекарь	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования

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

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

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву, то таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с момента выхода педагогического работника на работу.

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

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, может быть увеличен коллективным договором.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников предпенсионного и пенсионного возраста работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации этим работникам сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся на 1 сентября 2023 года квалификационной категорией.

Квалификационная категория учитывается при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию.

8.17. Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579).

8.18. Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

8.19. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для получения дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы (должность), заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.20. В территориальных соглашениях и коллективных договорах могут закрепляться дополнительные меры, направленные на:

поддержку работников из числа молодежи; обеспечение жильем работников образования; санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников; другие меры социальной поддержки работников.

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

8.21. Представление работников организаций к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации на основании соответствующих документов.

Представители профсоюзных организаций в обязательном порядке включаются в состав наградных комиссий.

8.22. Руководители образовательных организаций освобождают педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной государственной власти в проведении основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) и единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ОГЭ и ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ, педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачиваются компенсации за работу по подготовке и проведению ОГЭ и ЕГЭ, размер и порядок выплаты которых устанавливаются Правительством Вологодской области.

9. Условия и охрана труда

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

9.1. Министерство образования:

9.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьями 214, 217 ТК РФ.

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

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

9.1.3. Содействует в соответствии со статьей 223 ТК РФ созданию и функционированию служб охраны труда в структуре Министерства образования, а также введения должности специалиста по охране труда в организациях, в которых численность работников превышает 50 человек.

Организует проведение мониторинга и контроля создания служб охраны труда (введение должности специалиста по охране труда) в образовательных организациях, находящихся в ведении Министерства образования Вологодской области.

9.1.4. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям на производстве и условиям труда в подведомственных организациях и образовательных организациях области, анализ и обобщение полученных результатов, проводит учет и анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

Разрабатывает программу мероприятий по устранению причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися.

9.1.5. Ежегодно (не позднее 20 января) информирует областную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов, и на компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.6. При разработке проекта областного бюджета на соответствующий год вносит предложение о ежегодном выделении средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями, в размере не менее

0,2% суммы затрат на работы (услуги) на соответствующий календарный год.

9.1.7. Принимает меры по мотивации работодателей к обеспечению возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд России, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Рекомендует муниципальным органам управления образования осуществлять контроль за использованием организациями денежных средств из Социального фонда России на мероприятия по охране труда.

9.1.8. Организует в соответствии со статьей 219 ТК РФ обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда руководителей, специалистов образовательных организаций, подведомственных Министерству образования Вологодской области, в установленном законодательством порядке.

9.1.9. Координирует деятельность подведомственных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны обеспечить за счет работодателей:

9.1.9.1. Выделение средств на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в размере не менее 0,2% суммы затрат на работы (услуги) ежегодно.

9.1.9.2. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

9.1.9.4. Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда в соответствии со ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1.9.5. Проведение в соответствии со статьей 220 ТК РФ предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек.

9.1.9.6. Обеспечение в соответствии со статьей 221 ТК РФ работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с действующими правилами и нормами.

9.1.9.7. Проведение в соответствии с действующим законодательством расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учета и рассмотрения причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), полученных работниками в процессе производственной деятельности.

9.1.9.8. Обеспечение в соответствии со статьей 216.3 ТК РФ аптечками, укомплектованными в соответствии с установленными нормами и требованиями к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

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

9.1.9.10. Прохождение диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

9.1.11. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

9.1.12. Организует разработку с участием Профсоюза нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе правил и инструкций по охране труда для кабинетов химии, физики, технологии, правил безопасности занятий по физической культуре и спорту в установленном законодательством Российской Федерации порядке, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в подведомственных организациях.

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

9.1.14. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений организаций с целью определения возможности их дальнейшей

безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

9.1.16. Рекомендует организациям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

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

9.2.2. Осуществляет профсоюзный аудит системы управления охраной труда, оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда, условий и охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

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

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

9.2.5. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда избранных внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов в установленном законодательством порядке.

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

9.2.7. Оказывает методическую и консультационную помощь территориальным организациям Профсоюза и первичным профсоюзным организациям, органам управления образованием, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

9.2.9. Направляет технического инспектора труда Профсоюза для участия в работе комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими на производстве с работниками образования.

9.2.10. Оказывает помощь органам управления образованием в обучении

руководителей и специалистов по охране труда.

9.2.11. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательных организациях, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также:

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) и невозможности предоставления ему работодателем (по объективным причинам) другой работы до устранения опасности для его жизни и здоровья;

- при необеспечении работника в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной и коллективной защиты, когда работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

9.2.12. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.13. Организует проведение ежегодного мониторинга по производственному травматизму с территориальными органами управления образованием и образовательными организациями, подведомственными Министерству образования, по сбору информации о производственном травматизме, затратах на мероприятия по охране труда, проведении специальной оценки по условиям труда и сведений о несчастных случаях с обучающимися.

9.2.14. Организует ежегодное проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

9.3. Руководителям организаций рекомендовано:

9.3.1. При формировании проекта областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период вносить предложение в Министерство образования о ежегодном выделении средств на обеспечение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых организациями, в размере не менее 0,2 % суммы затрат на работы (услуги) на соответствующий календарный год.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

9.3.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьями 214, 217 ТК РФ. Разработать Положение о системе управления охраной труда в организации и в соответствии со статьей 218 ТК РФ проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

9.3.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования

мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

9.3.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.3.5. Создать службу по охране труда в организациях в соответствии с требованиями статьи 223 ТК РФ. В организациях с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 работников эту обязанность приказом руководителя возложить на одного из заместителей.

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

9.3.7. Обеспечивать за счет средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со ст. 220 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек.

В соответствии со статьями 220, 216 ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников организаций за счет средств работодателя

9.3.8. Обеспечивать за счет средств организации в соответствии со статьей 216.3 ТК РФ аптечками, укомплектованными в соответствии с установленными нормами и требованиями к комплектации аптечки для оказания первой помощи с применением медицинских изделий в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, с соблюдением действующих требований к размещению, хранению и использованию.

9.3.9. Обеспечивать работников за счет средств организации в соответствии со статьей 221 ТК РФ средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с действующими правилами и нормами.

Рекомендуемые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) приведены в приложении № 6.

Рекомендуемый перечень бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной

обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание обучающихся (воспитанников), приведен в приложении №7.

Рекомендуемый перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства в зависимости от характера производственных загрязнений и в зависимости от видов работ, приведен в приложении № 8.

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

9.3.11. Обучать по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в установленные сроки в соответствии со статьей 219 ТК РФ.

9.3.12. Организовать обучение и проверку знания требований Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок и других требований безопасности, предъявляемых к организации и выполнению работ в электроустановках в пределах требований, предъявляемых к соответствующей должности или профессии работников, относящихся к электротехническому и электротехнологическому персоналу, а также должностных лиц, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением требований безопасности при эксплуатации электроустановок, специалистов по охране труда, контролирующих электроустановки и имеющих соответствующую группу по электробезопасности.

9.3.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда, инструктаж, стажировку и проверку знания требований охраны труда, имеющих противопоказания.

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

9.3.15. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

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

9.3.17. Проводить в соответствии с действующим законодательством расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), полученных работниками в процессе производственной деятельности.

9.3.18. Предусматривать участие технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов в

расследовании несчастных случаев на производстве при осуществлении образовательной деятельности, рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

9.3.20. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3.21. Осуществлять доплаты и компенсации, предоставлять по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Рекомендуемый перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере 12%, приведен в приложении № 4.

Рекомендуемый перечень профессий и должностей работников организаций, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, приведен в приложении № 5.

Конкретные размеры повышения оплаты труда, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом результатов специальной оценки условий труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локального нормативного акта, либо коллективным договором, трудовым договором.

9.3.22. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставлять работнику другую работу, соответствующую его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.3.23. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзной организацией.

9.3.24. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; включать в коллективные договоры и соглашения положения о предоставлении оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и установления надбавки в размере не менее 20 процентов должностного оклада.

9.3.25. Не применять меры дисциплинарного воздействия к уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3.26. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.3.27. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором, но не менее пяти минимальных заработных плат.

9.3.28. Включать в коллективные договоры порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

9.3.29. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах защиты.

9.4. Профсоюзные организации образовательных организаций

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

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

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

9.4.4. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда и в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в образовательной организации.

9.4.5. Участвуют в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и ежегодно в разработке приложения к коллективному договору «Соглашение по охране труда».

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

9.4.7. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

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

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

9.4.10. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и

смыывающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электробезопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.4.11. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний с работниками образовательной организации; в рассмотрении обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

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

9.5. Стороны Соглашения обязуются:

9.5.1. Обеспечивать разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками.

9.5.2. Рекомендовать руководителям образовательных организаций создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

9.5.3. Осуществлять ведомственный и общественный контроль за соблюдением образовательными организациями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций, за расследованием несчастных случаев на производстве, за учетом и рассмотрением обстоятельств и причин событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательной организации, в установленном законодательством порядке.

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

9.5.5. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

9.5.6. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников организаций.

9.5.7. Организовывать и проводить смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», Дни охраны труда, выставки по охране труда.

9.5.8. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда, сохранения и укрепления здоровья,

а также по социальной защите работников образования.

9.5.9. Применять положения раздела 9 «Условия и охрана труда» в части, не противоречащей действующему законодательству. По вопросам, не урегулированным разделом 9 «Условия и охрана труда», руководствоваться действующим законодательством в области охраны труда.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности областной, территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций.

10.2. Министерство образования, работодатели и их представители обязаны:

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

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

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального отраслевого соглашения, территориальных отраслевых соглашений, заключенных на уровне муниципальных районов, муниципальных округов и городских округов области, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и иных комиссий, а также трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней, сформированных на паритетных началах.

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

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам территориальных и первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных организаций Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, собраний, заседаний выборных органов;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах органов управления образованием.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены территориальными отраслевыми соглашениями.

10.2.8. Предоставлять в соответствии с коллективными договорами, территориальными отраслевыми соглашениями в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам:

- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,

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

- принадлежащие работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

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

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

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

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

10.3. Рекомендовать руководителям организаций при утверждении критериев оценки показателей эффективности для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций и их заместителям, не освобожденным от основной работы, соответствующую надбавку в размере от 15 до 25 процентов должностного

оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности организации, благоприятного климата в коллективе; участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников и коллективных договоров.

10.4. Учредитель организации обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения.

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

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

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

10.5.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных организаций и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

10.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения

ими на освобожденной основе выборных полномочий, имеют право в течение одного года на оплату труда, в соответствии с установленной ранее квалификационной категорией.

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

10.6.3. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в образовательной организации.

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

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

10.9. Министерство образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, работодателей подведомственных Министерству образования организаций в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

Министр

Председатель

_____ Е.В. Целикова

_____ С.В. Павлушкова

« _____ » _____ 2025 года

« _____ » _____ 2025 года

М.П.

М.П.

Приложение №1
к Отраслевому соглашению
по государственным организациям
сферы образования Вологодской области
на 2025-2028 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по заключению и реализации Отраслевого соглашения по
государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2025 -
2028 годы

I. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Отраслевого соглашения по государственным организациям сферы образования Вологодской области (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования области, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Отраслевая комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами. Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.

Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Отраслевой комиссии

2.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в сфере образования Вологодской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

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

III. Права Отраслевой комиссии

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных организациях области;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования на территории области;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей органов управления образованием, руководителей образовательных организаций области и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

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

IV. Организация деятельности Отраслевой комиссии

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

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

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

По представлению сопредседателей Отраслевой комиссии утверждает секретаря Комиссии.

Рекомендации

по распределению стимулирующих выплат работникам организаций, подведомственных Министерству образования области

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат (в том числе премиальных) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.

При разработке локальных нормативных актов организации используют Показатели эффективности деятельности организаций, подведомственных Министерству образования области, утвержденные приказом Министерства образования области, согласованным с Профсоюзом.

Решение об установлении размера надбавок и срока, на который надбавки устанавливаются, принимается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Для оценки профессиональной деятельности работников организации ежегодно создается экспертная комиссия. В состав экспертной комиссии на паритетной основе входят представители администрации организации, выборного профсоюзного органа, методического совета (иного аналогичного органа организации), органов государственного-общественного управления.

Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается руководителем организации, принятым по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Заседания экспертной комиссии проводятся не чаще чем два раза в год - в январе и (или) июне (или по решению организации - раз в квартал).

Руководитель организации представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

Экспертная комиссия:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников организации;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику организации путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

- передает итоговый протокол руководителю организации.

Председатель экспертной комиссии знакомит каждого работника организации с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

Руководитель организации на основании итогового протокола издает

соответствующий распорядительный документ об установлении стимулирующих надбавок работникам организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Приложение №3
к Отраслевому соглашению
по государственным организациям
сферы образования Вологодской области
на 2025 -2028 годы

ПОРЯДОК
установления выплат стимулирующего характера для руководителей
организаций, подведомственных Министерству образования области

Оплата труда руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области), подведомственных Министерству образования области (далее также - организация), устанавливается Положением, утвержденным приказом Министерства области, согласованным с Профсоюзом.

В соответствии с Положением руководителям организаций устанавливаются стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Для руководителя организации размер надбавок и срок, на который надбавки устанавливаются, определяются в соответствии с приказом Министерства образования области.

Размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

- комиссия определяет для каждого руководителя организации размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы - ежегодно, за качество выполняемых работ - ежеквартально, в пределах фонда оплаты труда;

- решения комиссии оформляются протоколами, которые подписываются секретарем и председателем комиссии;

- протоколы направляются в Управление государственной службы, правовой, кадровой и организационной работы Министерства образования для разработки проекта приказа об установлении выплат и направления его для согласования в Вологодскую областную организацию Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- согласованный с Вологодской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации проект приказа Управление государственной службы, правовой, кадровой и организационной работы Министерства образования области передает на подпись министру образования области.

Премияльные выплаты устанавливаются руководителям организаций по итогам работы за квартал и за календарный год.

Показателями премирования по итогам работы за квартал являются:

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней с мотивированным обоснованием, ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом организации. Показателями премирования по итогам работы за календарный год являются: выполнение государственного задания и плана финансово-хозяйственной деятельности, исполнительская дисциплина (своевременность предоставления отчетов), эффективность управления персоналом (кадрами).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании руководителей организаций, утвержденным приказом Министерства образования.

Основанием для начисления и выплаты премии за квартал и календарный год является приказ, подготовленный по результатам отчетов о выполнении показателей премирования, которые организации представляют в профильные управления Министерства образования не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (не позднее 5 декабря по итогам четвертого квартала), и не позднее 5 декабря по итогам работы за календарный год. Премии устанавливаются в следующем порядке:

- Комиссия не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (не позднее 10 декабря по итогам четвертого квартала, не позднее 10 декабря для премии за календарный год) представляют в Управление государственной службы, правовой, кадровой и организационной работы Министерства образования области протоколы с предложениями к проекту приказа о премировании, которые утверждаются заместителями министра образования области, курирующими соответствующие профильные управления;

- Управление государственной службы, правовой, кадровой и организационной работы Министерства образования области разрабатывает проект приказа об установлении премии и направляет его не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом (не позднее 15 декабря по итогам четвертого квартала), не позднее 15 декабря для премии за календарный год для согласования в Профсоюз;

- после согласования проекта приказа об установлении премии Вологодской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Управление государственной службы, правовой, кадровой и организационной работы Министерства образования области направляет проект приказа на согласование заместителям министра, затем передает его на подпись министру образования;

- после подписания приказ об установлении премии передается в организации.

Приложение №4
к Отраслевому соглашению по
государственным организациям сферы
образования Вологодской области
на 2025-2028 годы

**Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда,
на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и
служащим в размере 12%**

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

- 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
- 1.2. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
- 1.3. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
- 1.4. 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, топливopодачи.
- 1.5. Чистка котлов в холодном состоянии.
- 1.6. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.7. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.8. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.9. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.10. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.11. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.12. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
- 1.13. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
- 1.14. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- 1.15. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
- 1.16. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
- 1.17. Работа за дисплеями ЭВМ.
- 1.18. Работа на деревообрабатывающих станках.

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

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

1.21. 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.

1.22. Зарядка аккумуляторов.

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

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

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

1.26. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

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

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

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

1.30. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

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

1.32. Работы с применением ядохимикатов.

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

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

1.35. 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.

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

1.37. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.38. Вывозка древесины на лесозаготовке.

1.39. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.40. Работа с эпоксидной смолой.

1.41. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

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

1.43. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

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

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

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

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

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

Приложение №5
к Отраслевому соглашению по
государственным организациям сферы
образования Вологодской области
на 2025-2028 годы

**Перечень
профессий и должностей работников организаций, которым в связи
с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и
сокращенный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Продолжительность рабочего дня в часах
Учреждения (санаторные школы-интернаты, школы-интернаты, детские дома, детские сады (группы), ясли-сады (группы), ясли (группы и дома ребенка (группы) для детей больных туберкулезом и хронической дизентерией; дома инвалидов (отделения) для детей больных туберкулезом; учебные заведения для инвалидов больных туберкулезом Работники, непосредственно обслуживающие больных: в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебных трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)			
1.	Библиотекарь	14	6
2.	Врач (в т.ч. врач-руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	14	6
3.	Инструктор по труду		6
4.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных больных	Не менее 7	
5.	Кастелянша	14	6
6.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	14	6
7.	Парикмахер	14	6
8.	Средний медицинский персонал	14	6
Учреждения (школы, (классы), школы-интернаты, (классы), детские дома (группы), детские сады (группы), ясли-сады (группы), ясли (группы) и дома ребенка (группы) для умственно отсталых детей и детей поражением центральной нервной системы с нарушением психики, детские дома-интернаты для слепоглухонемых детей Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях (в том числе в лечебно-трудовых мастерских и подсобных сельских хозяйствах)			
9.	Врач (в т.ч. врач-руководитель, отделения, кабинета, лаборатории)	35	6
10.	Инструктор по труду		6
11.	Кастелянша	14	6
12.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, мойщица посуды, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	35	6
13.	Парикмахер	21	6
Стоматологические поликлиники, отделения и кабинеты			

14.	Врач-стоматолог, врач-стоматолог-протезист, врач-стоматолог-ортодонт, зубной врач, зубной техник	14	
Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социального обеспечения и просвещения			
15.	Врач учреждений здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха	14	
16.	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	14	
17.	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	14	
Общие профессии			
18.	Аппаратчик химводоочистки, занятый:		
	а) ведением процесса хлорирования	14	
	б) выполнением других работ по химической очистке воды	не менее 7	
19.	Дезинфектор	Не менее 7	
20.	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	Не менее 7	
21.	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе:		
	а) при загрузке вручную	14	
	б) при механической загрузке	Не менее 7	
22.	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных машинах ЭРА-1, ЭРА-Ф и «КСЕРОКС»	Не менее 7	
23.	Повар постоянно работающий у плиты	Не менее 7	
24.	Рабочие прачечных, занятые:		
	а) в отделении приемки и сортировки грязного белья (приемщик заказов, занятый приемкой грязного белья и спецодежды, комплектовщик белья, занятый сортировкой грязного белья, а также составлением производственных партий грязного белья и учетом грязного белья и спецодежды, маркировщик, подсобный рабочий)	Не менее 7	
	в) в стиральном цехе или отделении (аппаратчик бельевого сушильного установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды, подсобный рабочий, оператор стиральных машин, занятый стиркой белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений)	Не менее 7	
	г) на стирке замочке заразного белья и спецодежды	14	6
	д) на стирке белья и спецодежды вручную	14	6
	ж) в сушильно-гладильных цехах (отделениях):		

	гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды духовым утюгом	14	
	гладильщик, занятый глажением белья и спецодежды электроутюгом, на каландрах, катках и прессах	Не менее 7	
25.	Слесарь-ремонтник:		
	в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурствам в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	Не менее 7	
26.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	Не менее 7	
27.	Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно	14	
28.	Водитель автомобиля, в том числе и специального (кроме пожарного) грузоподъемностью:		
	а) от 1,5 до 3 т.	Не менее 7	
	б) от 3 т. и выше	14	
29.	Документовед, постоянно работающий на компьютере (по результатам спецоценки условий труда)	7	

Приложение №6
к Отраслевому соглашению по
государственным организациям сферы
образования Вологодской области
на 2025-2028 годы

**Нормы
бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты
по профессиям (должностям)**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1.	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.783 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
2.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.913 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	
3.	Оператор электронно-вычислительных машин	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	СОГЛАШЕНИЕ
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4.	Оператор копировальных и множительных	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3061 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.997 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6.	Уборщик территорий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4933 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от

					29.10.2021 №776н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7.	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.1511 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
8.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.1491 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
9.	Машинист (кочегар) котельной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.2120 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	до износа	
10.	Оператор котельной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3064 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
11.	Истопник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.1443 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от контакта с нагретой поверхностью, от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
12.	Оператор стиральных машин	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3287 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
13.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4031 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
14.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4030 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
15.	Рабочий по благоустройству	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4029 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
16.	Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	СОГЛАШЕНИЕ
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар.	
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
17.	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4561 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Костюм для защиты от воды	1 шт.	

				на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
18.	Столяр	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4727 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
19.	Столяр строительный	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4730 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021

					№776н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
20.	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4732 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
21.	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4932 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
22.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	п.5300 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
			Белье специальное термостойкое		
			или		
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
		При работах в зоне влияния электрического поля с напряженностью более 5 кВ/м дополнительно:			
		Комплект защитный	Комплект для защиты от воздействия электрических полей промышленной частоты в составе:	1 комплект на 1,5 года	
			Экранирующая куртка с накасом и капюшоном	1 шт.	
			Экранирующий полукombineзон/брюки	1 шт.	
			Экранирующие перчатки	4 пары	

			Экранирующие ботинки	1 пара	
			Экранирующая куртка с накашиком и капюшоном от пониженных температур	1 шт.	
			Экранирующий полукombineзон/брюки от пониженных температур	1 шт.	
			Экранирующие перчатки утепленные	4 пары	
			Экранирующие ботинки от пониженных температур	1 пара	
23.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	СОГЛАШЕНИЕ
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
24.	Пекарь	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3488 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
25.	Повар; помощник повара	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3593 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
26.	Кондитер	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.1587 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021

					№776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
27.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	СОГЛАШЕНИЕ
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
			Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	дежурные	
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	дежурные	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), растворов кислот и щелочей	дежурные	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	дежурные, до износа	
			Очки защитные от капель и брызг жидкостей	дежурные, до износа	
			Очки защитные от химических факторов	дежурные, до износа	
28.	Учитель физики, лаборант, занятый в лаборатории (кабинете) физики	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт	СОГЛАШЕНИЕ
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	дежурная	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
			Коврик диэлектрический	дежурный	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	дежурные	

			(истирания)		
			Перчатки термостойкие	дежурные, до износа	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	дежурные, до износа	
29.	Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственного обучения	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт	СОГЛАШЕНИЕ
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
			Фартук для защиты от механических воздействий (порезов)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
30.	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.1776 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

31.	Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.2494 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Примечание:

Организация всех работ по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечить бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с Правилами, утвержденными приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября 2021 г. №766н, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 29 октября 2021 г. №767н (далее - Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее - ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации, установленными приложением № 4 к Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №766н.

Вологодская область находится в III климатическом поясе, поэтому сроки носки специальной одежды и специальной обуви для защиты от пониженных температур следующее:

№ п/п	Наименование специальной одежды и специальной обуви для защиты от пониженных температур	Нормативный срок носки (в годах)
1	2	3
1.	Одежда специальная от пониженных температур 1, 2 класса защиты	-
2.	Одежда специальная от пониженных температур 3, 4 класса защиты	2
3.	Обувь специальная для защиты от пониженных температур (по поясам)	1,5
4.	Обувь валяная	3
5.	Головной убор для защиты от пониженных температур	2

Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5°C).

СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона.

Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включить время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей на рабочем месте осуществляется в соответствии с Нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм (приложение №2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н), регулирующих выдачу средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей.

Нормы разрабатываются работодателем на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

Рекомендуемый образец оформления Норм выдачи СИЗ предусмотрен приложением №1 к Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №766н.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной
организации

_____	_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(Ф.И.О.)

Протокол № _____
 от « _____ » _____ 20 ____ г. « _____ » _____ 20 ____ г.

Нормы выдачи СИЗ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)

Ответственное лицо _____

(подпись)

(фамилия, инициалы)

Все СИЗ, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде).

Рекомендуемый образец личной карточки учета выдачи СИЗ предусмотрен приложением № 2 к Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №766н.

Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № _____ учета выдачи СИЗ

Фамилия _____

Пол _____

Имя _____

Рост _____

Отчество (при наличии) _____

Размер: _____

Табельный номер _____

одежды _____

Структурное подразделение _____

обуви _____

Профессия (должность) _____

головного убора _____

Дата поступления на работу _____

СИЗОД _____

Дата изменения профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____

СИЗ рук _____

Наименование СИЗ	Пункт Норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо за ведение карточек учета выдачи СИЗ

_____ (подпись)

_____ (фамилия, инициалы)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ, дерматологических СИЗ	Выдано				Возвращено**			
		дата	количество	Лично/дозатор*	Подпись получившего СИЗ	дата	количество	Подпись сдавшего СИЗ	Акт списания (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

* - информация указывается только для дерматологических СИЗ
** - информация указывается для всех СИЗ, кроме дерматологических СИЗ и СИЗ однократного применения

Дежурные СИЗ

Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, системы спасения и эвакуации, компоненты системы обеспечения безопасности работ на высоте с индикаторами

срабатывания, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, в том числе с принудительной подачей воздуха и самоспасатели с противоаэрозольными, противогазовыми и комбинированными фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, накомарник, защитная каска, наплечники, налокотники, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи, тулупы), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц.

Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде).

Рекомендуемый образец карточки учета выдачи дежурных СИЗ предусмотрен Приложением № 3 к Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденными приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. №766н.

Лицевая сторона личной карточки

КАРТОЧКА № _____
учета выдачи дежурных СИЗ

Идентификатор рабочего места, за которым закреплены дежурные СИЗ: _____

Структурное подразделение _____

Фамилия, имя, отчество (при наличии) ответственного _____

Профессия (должность) ответственного _____

Предусмотрена приказом (номер и дата приказа об утверждении Норм)
выдача:

Наименование СИЗ	Пункт Норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

Ответственное лицо _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование	Модель,	Выдано	Возвращено
--------------	---------	--------	------------

СИЗ	марка, артикул, класс защиты СИЗ							
		дата	количество	подпись получившего СИЗ	дата	количество	подпись сдавшего о СИЗ	Акт списания (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Приложение №7
к Отраслевому соглашению по
государственным организациям сферы
образования Вологодской области
на 2025-2028 годы

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

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях), санодежды, санобуви и санпринадлежностей	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Воспитатель дошкольной образовательной организации		Санитарная одежда		п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20
			Халат светлого тона хлопчатобумажный	Не менее 2-х комплектов на 1 чел.	
2.	Помощник воспитателя		Санитарная одежда		п. 3.1.9 СП 2.4.3648-20
			Халат светлого тона хлопчатобумажный	Не менее 2-х комплектов на 1 чел.	
			Дополнительно:		
			фартук	1 шт.	
			колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи	1 шт.	
			фартук для мытья посуды	1 шт.	
			отдельный халат для уборки помещений	1 шт.	
			Базовый комплект СИЗ:		
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.3677 ЕТН выдачи СИЗ п СС, утв. приказом Минтруда России от 29.10.2021 №776н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства	Перчатки для защиты от	12 пар	

		защиты рук	механических воздействий (истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Примечание:

Согласно п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 воспитатели и помощники воспитателя обеспечиваются санитарной одеждой.

Помощник воспитателя обеспечивается как минимум комплектом СИЗ в соответствии с п.3677 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021 №767н.

Однако если воспитатель выполняет функции помощника воспитателя, то и СИЗ ему положены по нормам для профессии «помощник воспитателя».

Если воспитатель не выполняет обязанности помощника воспитателя, то выдается только санитарная одежда.

Состав комплектов необходимо определить самостоятельно, руководствуясь спецификой дошкольного образовательного учреждения.

Санитарная одежда не относится к средствам индивидуальной защиты. Нормы комплектации и выдачи нормативными правовыми документами на федеральном уровне не установлены.

Перечень должностей работников, которым будет бесплатно выдаваться санитарная одежда, порядок и сроки выдачи комплектов определяются приказом руководителя или иным другим локальным нормативным документом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Приложение №8
к Отраслевому соглашению по
государственным организациям сферы
образования Вологодской области
на 2025-2028 годы

**Рекомендуемый перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах,
связанных с загрязнениями, получающих бесплатно
дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства
в зависимости от характера производственных загрязнений
и в зависимости от видов работ**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование производственных загрязнений и видов работ	Виды дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (мл.)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Водные растворы дезинфицирующих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.

2.	Уборщик производственных помещений	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Производственная пыль: стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Водные растворы дезинфицирующих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.

3.	Кухонный рабочий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Водные растворы дезинфицирующих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
4.	Сторож	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых	Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	200 мл.

			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Производственная пыль: стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым	100 мл.

		обувь)	(фунгицидным) действием)	
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
7.	Дворник; уборщик территорий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Производственная пыль: стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых	Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	200 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего	100 мл.

			(восстанавливающего) типа	
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
8.	Младший воспитатель	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Водные растворы дезинфицирующих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
9.	Повар	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Водные растворы дезинфицирующих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.

		При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
10.	Слесарь-сантехник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Водные растворы дезинфицирующих средств. Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
11.	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.

		Водные растворы дезинфицирующих средств. Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
12.	Мойщик посуды	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Водные растворы дезинфицирующих средств. Синтетические моющие средства, растворы моющих/ чистящих средств	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
13.	Водитель	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ,	100 мл.

			вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
14.	Гардеробщик	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
15.	Иные работники: библиотекарь, учитель, воспитатель, секретарь, документовед, и т.п.	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
16.	Учитель химии, лаборант каб. химии	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, тетрахлорэтилен, трихлорэтилен и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.

			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
17.	Кладовщик	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
18.	Ремонтно-восстановительные работы (покраска стен, потолков, полов, столов, парт в аудиториях, учебных классах, кабинетах, групповых комнатах и т.п.)	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, тетрахлорэтилен, трихлорэтилен и другие.	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Пыль строительных материалов: кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.

			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Краска, эмаль, лак. Клей. Смола.	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
19.	Работы, связанные с ремонтом и обслуживанием автомашин в гараже	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, тетрахлорэтилен, трихлорэтилен и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Технические масла: масла минеральные, нефтяные, промышленные, каменноугольные (креозот), антисептики ЖТК, компрессорные, трансформаторные, осевые, дизельные, олифа, и другие Смазка: автол, буксол, литол, солидол, графитная смазка,	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.

		силиконовая смазка, и другие Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие		
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
20.	Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Технические масла: масла минеральные, нефтяные, индустриальные, каменноугольные (креозот), антисептики ЖТК, компрессорные, трансформаторные, осевые, дизельные, олифа, и другие. Сажа, графит, зола, шлак	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200

			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
21.	Истопник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Сажа, графит, зола, шлак	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
22.	Столяр	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, мл/гр	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.

		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Средства защитного типа (средства гидрофобного действия)	100 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
23.	Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственного обучения	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646, тетрахлорэтилен, трихлорэтилен и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.
		Технические масла: масла минеральные, нефтяные, промышленные, каменноугольные (креозот), антисептики ЖТК, компрессорные, трансформаторные, осевые, дизельные, олифа, и другие Смазка: автол, буксол, литол, солидол, графитная смазка, силиконовая смазка, и другие	Средства защитного типа (средства гидрофильного действия)	100 мл.
			Средства комбинированного (универсального) действия при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл.
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл./гр.	250/200
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл.
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл.

Обеспечение работников дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, занятых на работах, связанных с загрязнениями, воздействием агрессивных рабочих материалов, веществ и сред регламентируется «Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года №766н, в соответствии с Нормами, разработанными на основе положений Единых типовых норм, **приложение №3** к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года №767н, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений (**таблица №1**) и в зависимости от видов работ (**таблица №2**).

Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа:

1. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)

При работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами: при работах с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, графитом, золой, шлаком, красками, эмалями и лаками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, различными видами производственной пыли, угольной пыли, пыли пигментов (хрома, свинца и других), пыли строительных материалов, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе, силиконом, битумом, гудроном и монтажной пеной, клеем, канифолью и кумароновой смолой, краской для заправки катриджей, порошком огнетушащим, магнезитом, магнитным порошком для дефектоскопии и мастиками.

2. Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)

При работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами: при работах с технологической водой, СОЖ на водной основе, с водными растворами (аммиака, кислот, щелочей, солей), дезинфицирующих средств, растворами цемента, извести, синтетическими моющими средствами, растворами моющих/чистящих средств, растворами электролита (сульфат меди, сульфат цинка, хромат калия, алюминия сульфат, флюс паяльный и другие), с эмульсиями, латексом, при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь), при работах выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки).

3. Средства комбинированного (универсального) действия

При работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице №1, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия, приложения №3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. №767н, при работах со шпатлевкой, щелочемасляными эмульсиями, эмульсолом и другими.

4. Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)

На работах при производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие, при выполнении работ

удаленно от санитарно-бытовых узлов.

5. Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)

При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь).

6. Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)

На работах при производстве медицинских препаратов и их составляющих, всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и т.д.), в профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний).

7. Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра

При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра.

8. Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С

При выполнении наружных и иных работ, связанных с воздействием УФ-излучения диапазонов А, В, С, при проведении сварочных работ.

9. Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства

При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых.

10. Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): инсектоакарицидные средства

При выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона.

Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства

11. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства

При работах, связанных с общими загрязнениями, органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, графитом, золой, шлаком, красками, эмалями, лаком, смолами, нефтью и нефтепродуктами, производственной пылью, угольной пылью, пылью пигментов (хрома, свинца и др.), пылью строительных материалов, стекловолокном, СОЖ на масляной основе, водными растворами (аммиака, кислот, щелочей, солей, дезинфицирующих средств), растворами цемента, извести, синтетических моющих средств, растворами моющих/чистящих средств, силикона, битумов, гудрона, монтажной пены, клеев, растворами электролита, эмульсий, латекса, канифоли, кумароновой смолы, краской для заправки катриджей, порошком огнетушащим, магнезитом, магнитным порошком для диффектоскопии, мастикой.

При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие, при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь), при производстве медицинских препаратов и их составляющих, всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и

т.д.), при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра, при выполнении наружных и иных работ, связанных с воздействием УФ-излучения диапазонов А, В, С, при проведении сварочных работ, при выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых, при выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона, в профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний).

12. Средства для очищения от устойчивых загрязнений

При работах с техническими маслами, смазкой, сажей, графитом, золой, шлаком, нефтью и нефтепродуктами, производственной пылью, угольной пылью, пылью пигментов (хрома, свинца и других), пылью строительных материалов, стекловолокна, СОЖ на масляной и водной основе, растворами цемента и извести, силиконом, растворами электролита сульфата меди, сульфата цинка, хромата калия, алюминия сульфата, флюса паяльного и других, эмульсиями, латексом, порошком огнетушащим, магнезитом, магнитным порошком для дефектоскопии, шпатлевкой.

13. Средства для очищения от особо устойчивых загрязнений

При работе с краской, эмалью, лаком, смолой, битумом, гудроном, монтажной пеной, клеем, канифолью, кумароновой смолой, краской для заправки картриджей, мастикой.

Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа

14. Регенерирующие восстанавливающие средства

При работах с общими загрязнениями, органическими растворителями, техническими маслами, смазкой, сажей, графитом, золой, шлаком, краской, эмалью, лаком, смолой, производственной пылью, угольной пылью, пылью пигментов (хрома, свинца и других), пылью строительных материалов, стекловолокном, СОЖ на масляной и водной основе, технологической водой, водными растворами (аммиака, кислот, щелочей, солей, дезинфицирующих средств), растворами цемента, извести, синтетическими моющими средствами, растворами моющих/чистящих средств, силиконом, битумом, гудроном, монтажной пеной, клеем, растворами электролита сульфата меди, сульфата цинка, хромата калия, алюминия сульфата, флюса паяльного и других, эмульсиями, латексом, канифолью, кумароновой смолой, краской для заправки картриджей, порошком огнетушащим, магнезитом, магнитным порошком для дефектоскопии, мастикой, щелочемасляными эмульсиями, эмульсолом и другими, шпатлевкой,

При работах при производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие, при выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь), при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), при производстве медицинских препаратов и их составляющих, всему медицинскому персоналу (врачам, медсестрам, акушерам и т.д.), при выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра, при выполнении наружных и иных работ, связанных с воздействием УФ-излучения диапазонов А, В, С, при проведении сварочных работ, при выполнении работ в районах, где сезонно

наблюдается массовый

лет кровососущих насекомых, при выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паукообразных (иксодовые клещи и другие), с учетом сезонной специфики региона, в профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний).

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания, работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими).

Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

При работах, требующих применения дерматологических СИЗ защитного и очищающего типа для очищения от устойчивых и (или) особо устойчивых загрязнений, работникам выдаются, в комплексе с указанными средствами, дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа.

Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем.

Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ - лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в графе «Лично/дозатор».

Работодатели самостоятельно составляют и утверждают перечень дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в

зависимости от производственных загрязнений и вида выполняемой работы в соответствии с приложением №3 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года №767н.

Приложение №9
к Отраслевому соглашению
по государственным организациям
сферы образования Вологодской области
на 2025-2028годы

ПОРЯДОК

учета мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации и порядок согласования с выборным органом профсоюзной организации

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально- экономические права работников организаций, и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, прямо установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, применяется в соответствии со статьями 372, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 8 Трудового кодекса Российской Федерации настоящим Соглашением предусмотрена **процедура согласования** с выборным органом первичной профсоюзной организации, которая применяется в соответствии со следующим порядком:

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Соглашением при принятии локальных нормативных актов, перед принятием такого решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель соглашается с ним либо обязан в течение трех дней после получения решения выборного органа первичной профсоюзной организации провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Перечни вопросов и локальных нормативных актов, принимаемых либо с учетом мнения профсоюзного комитета, либо по согласованию с ним, устанавливаются коллективным договором.

В частности, к таким локальным актам и вопросам относятся:

- положение об оплате труда;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;

- положение о премировании;
- соглашение по охране труда;
- создание комиссии по охране труда;
- положение о работе с персональными данными;
- положение о нормах профессиональной этики;
- режим рабочего времени;
- составление графиков сменности, дежурств и отпусков;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы об определении предварительной и окончательной учебной нагрузки, о выполнении и оплате сверхурочных работ, об отзыве из отпуска, о привлечении к участию в ГИА;
- установление заработной платы по конкретным должностям;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- вопросы предоставления длительного педагогического отпуска до одного года;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- введение и отмена режима неполного рабочего времени;
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- разделение рабочего дня на части;
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- принятие других локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников в случае, если по порядку принятия таких локальных актов коллективным договором не установлена процедура согласования.

При согласовании применения дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1 настоящего Соглашения, а также при увольнении по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, по пункту 10.5.2 настоящего Соглашения, работодатель направляет в соответствующий выборный орган профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения.

При применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1 и увольнении по пункту 10.5.2 настоящего Соглашения выборный орган первичной (или вышестоящей) профсоюзной организации не позднее семи рабочих дней со дня получения соответствующих документов направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если выборный орган соответствующей профсоюзной организации выразил несогласие с решением работодателя о применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1 и увольнении по пункту 10.5.2 настоящего Соглашения, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Принятые работодателем решения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение №10
к Отраслевому соглашению
по государственным организациям
сферы образования Вологодской области
на 2025 -2028 годы

**Примерное Положение
о Комиссии по урегулированию споров между участниками
образовательных отношений**

«СОГЛАСОВАНО»

Профсоюзный комитет _____
(наименование организации, осуществляющей
образовательную деятельность)

Протокол от _____ № _____

Председатель

(подпись)

(Ф.И.О.)

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель _____
(наименование организации, осуществляющей
образовательную деятельность)

Приказ от _____ № _____

(подпись)

(Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в _____ (наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность) (далее соответственно - Комиссия, организация) создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения*.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, ее функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учетом мнения совета обучающихся (протокол от _____ № _____) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей) (протокол от _____ № _____).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учетом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным

комитетом организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом № 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

II. Порядок создания и работы Комиссии

7. Комиссия создается приказом руководителя организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трех) человек от каждой стороны.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

9. Срок полномочий Комиссии - (устанавливается сторонами).

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из ее состава;

2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;

3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в ее состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

1) распределение обязанностей между членами Комиссии;

2) утверждение повестки заседаний Комиссии;

3) созыв заседаний Комиссии;

4) председательство на заседаниях Комиссии;

5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;

6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя

Комиссии из числа ее членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) координация работы членов Комиссии;
- 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- 3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- 1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- 2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- 3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;
- 5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
- 5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- 6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

- 1) участвовать в заседаниях Комиссии;
- 2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;
- 3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;
- 4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

III. Функции и полномочия Комиссии

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

- 1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:
 - а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных

нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника**;

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

IV. Регламент работы Комиссии

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся

дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1 - 5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1 - 5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования

решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

* В соответствии со статьями 381 - 382 Трудового кодекса Российской Федерации неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

** В соответствии с пунктом 33 части первой статьи 2 Федерального закона № 273-ФЗ конфликт интересов педагогического работника - это ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.