

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Казенного учреждения**  
**системы образования**

**Верховажского муниципального района**  
**«Центр обеспечения деятельности**  
**образовательных учреждений»**  
**на 2015-2018 годы**

Принят на общем собрании работников  
25 декабря 2015 г. протокол № 1

Вологодская область  
с. Верховажье  
ул. Октябрьская, д.4

## **Содержание**

### **Разделы Коллективного договора:**

1. Общие положения	3
2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора	5
3. Обязательства в области экономики и управления образованием	7
4. Гарантии обеспечения занятости работников	8
5. Трудовые отношения	10
6. Оплата и нормы труда	12
7. Рабочее время и время отдыха	16
8. Социальные гарантии, льготы, компенсации	18
9. Условия и охрана труда	19
10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза	23

### **Приложения к Коллективному договору:**

1. «Положение о комиссии по заключению и реализации коллективного договора по КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» на 2013-2015 годы	26
2. «Правила внутреннего трудового распорядка КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»	29
3. «Положение об оплате труда работников КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»	38
4. «Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере 12%»	43
5. «Перечень профессий и должностей работников организации, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»	45
6. «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам»	46
7. «Рекомендуемый перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства»	49
8. «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»	54

**Коллективный договор  
Казенного учреждения системы образования  
Верховажского муниципального района  
«Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»  
на 2015-2018 годы**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Казенного учреждения системы образования Верховажского муниципального района «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» и определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников учреждения.

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

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законах: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О специальной оценке условий труда», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Соглашении между региональной общественной организацией Вологодской областной Федерации профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области», Агропромышленным союзом Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2015 год, Отраслевом Соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015 – 2018 годы, Территориальном отраслевом Соглашении по муниципальным организациям системы образования Верховажского района на 2015-2018 годы, иных нормативных правовых актах.

1.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

Работники организации КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» в лице представителя – председателя профсоюзной организации Домаковой Ольги Валерьевны;

Работодатель организации в лице директора учреждения Фофановой Светланы Николаевны.

1.4. Стороны обращаются к руководителю и работникам учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для выработки консолидированной позиции и защиты

собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

1.5. В учреждении, на которое распространяется действие настоящего Договора, Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзной организации 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. Профсоюзная организация, в соответствии с Уставом Профсоюза, выступает полномочным представителем работников организации при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

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

1.8. Работодатель и первичная профсоюзная организация 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 Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

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

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, 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 Договора и оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива.

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

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по изменению 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 коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

1.14. Стороны доводят текст Договора до сведения работодателя и работников организации в течение семи дней со дня его подписания.

1.15. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

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

1.17. Текст Договора размещается на официальном сайте Управления образования в сети Интернет.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

### **2.1. Стороны договорились:**

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующим результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Считать наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией показателем эффективности социального партнерства.

2.1.3. Рекомендовать создание на уровне организации комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Договора.

2.1.4. Предусматривать участие представителей сторон Договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора 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 районные семинары-совещания по вопросам социального партнерства, оперативные совещания по актуальным проблемам.

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

2.1.7. Содействовать реализации государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне.

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

### **2.2. Управление образования, КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений»:**

2.2.1. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников, своевременно предоставляет информацию о разработке программ и нормативных правовых актов.

2.2.2. Рекомендует осуществлять аналогичный по отношению к профсоюзному

органу порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые и профессиональные права и интересы работников организации.

2.2.3. 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.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе совещаний, других мероприятиях, проводимых Управлением образования и КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений».

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

### **2.3. Профсоюзная организация:**

2.3.1. Всемерно содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.2. Вносит 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. Осуществляет 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. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем 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, региональным и районным Соглашением, настоящим Договором.

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

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

### **2.4. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в учреждении:**

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

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

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

2.4.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на профсоюзном собрании не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителя организации и членов Профсоюза.

2.4.4. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Договора размещается на официальном сайте Управления образования в сети Интернет.

2.4.5. Функции контроля за выполнением настоящего Договора могут также осуществлять профсоюзная организация, Работодатель, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес 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 трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

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

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

#### **Стороны договорились:**

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

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

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

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

3.3.1. проведение специальной оценки условий труда;

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

3.3.3. полное возмещение командировочных расходов специалистов;

3.3.4. предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения специалистам сферы образования, работающим на селе;

3.3.5. санаторно-курортное лечение работников организации;

3.3.6. оздоровление детей работников организации.

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

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

3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения организации педагогическими и иными работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита кадров.

3.7. Содействовать профессиональному росту работников организации.

#### **4. Гарантии обеспечения занятости работников**

##### **Стороны приняли на себя следующие обязательства:**

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Стороны согласились, что в период действия Договора будут действовать следующие положения:

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

4.2.2. 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 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.

4.2.3. При сокращении численности или штата работников организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и выборным профсоюзовым органом образовательной организации (далее - профсоюзный комитет).

4.2.4. 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

- не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

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

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

4.2.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, 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 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

4.2.7. 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.

4.2.8. 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.

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

4.2.10. 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.

4.2.11. 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, региональным и территориальным отраслевыми Соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, региональным и территориальным Соглашениями, 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 и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее-Программа).

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

5.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником

государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает 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 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. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и их заместителя, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

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

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

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

5.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой,

определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

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

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

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

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

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

## **6. Оплата и нормы труда**

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

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

6.2. Вопросы оплаты труда в учреждении регулируются Положением об оплате труда работников Казенного учреждения системы образования Верховажского муниципального района «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений», утвержденным Приказом Управления образования Верховажского муниципального района № 188 от 30 декабря 2015 года (Приложение №3).

6.3. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышенназванными нормативными актами, с учетом:

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

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

6.5. Должностной оклад работников организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования.

6.6. Стороны договорились считать, что в соответствии со ст. 108 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к

среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

6.7. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации в соответствии с Положением об оплате труда работников Казенного учреждения системы образования Верховажского муниципального района «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений», утвержденным Приказом Управления образования Верховажского муниципального района № 188 от 30.12.2015 года.

6.8. Работникам организации по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников Казенного учреждения системы образования Верховажского муниципального района «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений», утвержденным Приказом Управления образования Верховажского муниципального района № 188 от 30.12.2015 года.

6.9. Работникам организации по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников Казенного учреждения системы образования Верховажского муниципального района «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений», утвержденным Приказом Управления образования Верховажского муниципального района № 188 от 30.12.2015 года.

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

6.11. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, 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 организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом организации.

6.12. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам 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 коллективным договором, 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 организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом организации.

6.13. Работникам организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

- за квартал,
- за календарный год.

Критерием определения размера премии по итогам работы являются:  
-добропроводное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;  
-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
-многолетний добросовестный, творческий труд;  
-качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Премия выплачивается в размере до одного должностного оклада. Дополнительные премии выплачиваются только по решению и на основании приказа директора Центра. Данные выплаты производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда.

Работникам Центра при ежегодно оплачиваемом отпуске предоставляется премия в размере одного должностного оклада в год при наличии экономии фонда оплаты труда. Данная выплата предоставляется работникам, отработавшим в учреждении не менее 1 года.

6.14. Работникам Центра к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается дополнительная премия в размере 15- 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

- в связи с семейными и личными обстоятельствами: заключение брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения (юбилейной датой устанавливается 50-летием со дня рождения и другое последующее на ним пятилетие).

Лицам, отработавшим в Центре от 01 до 10 лет - в размере 50 % должностного оклада; свыше 10 лет – в размере одного должностного оклада.

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

6.17. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном организации 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.

6.18. Заработка плата в организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме 10 и 23 числа каждого месяца.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.19. 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.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.20. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором организации.

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

6.22. Установление и изменение систем оплаты труда работников организации осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

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

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

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

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

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2) организации и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

7.3. Для работников и руководителей организации норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для работников и руководителей учреждений, расположенных в сельской местности - женщин – 36 часов в неделю.

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.

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 нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором организации (Приложение №5). 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.

7.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

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

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

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 по согласованию с профсоюзным комитетом.

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.

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

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

7.11. Женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

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

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

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

7.13. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать

установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

7.14. Работникам организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия предоставления отпуска, а также его продолжительность, устанавливаются настоящим Договором (Приложения №№ 4,5)

7.15 Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску могут быть предоставлены:

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 3 дня к отпуску.
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня,
- членам профкома - до 3-х дней по представлению председателя профсоюзной организации.

7.16. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам. Основания и порядок предоставления такого отпуска предусматривается в коллективном договоре.

- собственная свадьба или свадьба детей – 3 дня,
- на похороны родственников – 3 дня,
- для проводов детей в армию -1 день,
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня,
- при рождении ребенка в семье -2 дня.

7.17. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

## **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

**Стороны договорились, что:**

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

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

8.3. Работникам организации при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

8.4. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработка 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.

8.5. Дети педагогических работников организаций имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.

## **9. Условия и охрана труда**

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

### **9.1. Работодатель:**

9.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. В учреждениях с численностью работников менее 50 человек обязанности специалиста по охране труда возлагают на одного из работников.

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

9.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, обобщает государственную отчетность по форме 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда.

9.1.4. Ежегодно информирует районную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обучения по охране труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), на компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.5. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителя и специалистов организации.

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

9.1.6. Координирует деятельность организации, которая в соответствии с требованиями законодательства обязана обеспечить за счет работодателя:

9.1.6.1. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда.

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

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

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

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

9.1.8. Обеспечивает организацию обучения по охране труда руководителя, специалиста по охране труда учреждения через АОУ ВО ДПО «Вологодский институт развития образования».

9.1.9. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных

настоящим Договором.

## **9.2. Профсоюзная организация:**

9.2.1. Избирает уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профсоюзной организации.

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

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

9.2.3. Содействует созданию общественных комиссий по охране труда, выборам уполномоченных доверенных лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.2.4. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета.

9.2.5. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзной организации в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

9.2.6. Оказывает методическую и консультационную руководителю организации в совершенствовании работы по обеспечению безопасных условий труда.

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

9.2.8. Приглашает технического инспектора труда Областного комитета Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими на производстве с работниками.

## **9.3. Руководителю организации рекомендовано:**

9.3.1. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ. Включать их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

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

9.3.2. Обеспечить создание и функционирование Системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в организации.

9.3.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.3.4. Создать службу по охране труда в организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. В организациях с численностью работников менее 50 человек обязанности специалиста по охране труда приказом руководителя возложить на одного из работников.

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

9.3.6. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить обязательную медицинскую вакцинацию работников организации за счет средств работодателя.

9.3.7. Обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (Приложение № 6).

Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами (Приложения №№ 7,8).

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

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

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

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

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

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

9.3.14. Предусматривать участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

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

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

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

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

## **9.4. Профсоюзная организация**

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

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

9.4.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями по охране труда.

9.4.4. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

9.4.5. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

9.4.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месяцев охраны труда.

9.4.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

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

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

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

## **9.5. Стороны Соглашения обязуются:**

9.5.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для

различных категорий работников.

9.5.2. Содействовать выполнению Представлений и Требований технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, выданных работодателю, по устраниению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

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

## **10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза**

**Стороны договорились:**

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы, отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2015 – 2017 годы, территориальным Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза, коллективным договором.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать их деятельности.

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

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий территориального отраслевого соглашения, коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационной комиссии.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора 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 коллективного договора и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичной организации 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 первичной организации Профсоюза:

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

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

10.2.8. Предоставлять в соответствии с коллективным договором, в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу учреждения:

- 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 (при наличии данных видов связи у работодателя),

- принадлежащие Работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2.9. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором 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.

10.2.11. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзного органа 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.

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

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

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

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

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

вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

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

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

Подписи сторон:

Директор КУ СО ВМР «Центр  
обеспечения деятельности  
образовательных  
учреждений»

«25» декабря 2015 года



Председатель первичной  
профсоюзной организации КУ  
СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений»

«25» декабря 2015 года

/С.Н. Фофанова/

/О.В. Домакова/

**Приложение 1**  
к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО КУ СО ВМР « ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ»  
НА 2015-2018 ГОДЫ**

**I. Общие положения**

1.1. Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора по КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими Коллективный договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, постановлением органов местного самоуправления, Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории области, района, учреждения.

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

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

**II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников.
- регулирование социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Коллективного договора.
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждения, установленных трудовым законодательством, федеральными и региональным отраслевыми соглашениями по образовательным учреждениям;
- обсуждение проектов областных, муниципальных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации Коллективных договоров.
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

### III. Права Комиссии.

#### 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении;
- контролировать ход выполнения Коллективного договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Коллективного договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства.
- заслушивать на своих заседаниях отчеты, руководителя учреждения образования и профсоюзной организации по выполнению соглашений и коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Коллективного договора
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора.
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Коллективного договора и решений Комиссии.

### IV. Организация деятельности Комиссии

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

4.2. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Договора.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

#### 4.3. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Коллективный договор.

4.5. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

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

#### V. Срок полномочий Комиссии

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

## Приложение 2

к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 годы

# ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ВЕРХОВАЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ»

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок для работников Казенного учреждения системы образования Верховажского муниципального района «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» (далее - Работодатель).
- 1.2. Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Действие Правил распространяется на всех работников учреждения на основании заключенных трудовых договоров.
- 1.4. Настоящие правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений», рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

## 2. Порядок приема на работу

- 2.1. Основанием для приема на работу к Работодателю служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:
  - 2.1.1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
  - 2.1.2. Надлежащим образом оформленная трудовая книжка, за исключением случаев, когда:
    - 2.1.2.1. Работник поступает на работу на условиях совместительства.
    - 2.1.2.2. Трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.
    - 2.1.2.3. Трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например, в связи с утратой), либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению.
  - 2.1.3. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случая, когда трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.
  - 2.1.4. Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу).
  - 2.1.5. Документ об образовании, о квалификации или наличии у лица, поступающего на работу, специальных знаний.
- 2.2. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке специалистом по кадрам.

2.3. При появлении сомнений в подлинности документов или содержащихся в них сведений направляется запрос организации (учреждению, предприятию), выдавшей соответствующий документ. От лица, поступающего на работу, в этой связи запрашиваются письменные объяснения. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.4. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:

2.4.1. Возраст лица, поступающего на работу, не достиг 16 лет.

2.4.2. У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.

2.4.3. В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.

2.4.4. В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.

2.4.5. Отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.

2.4.6. Истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

2.5. При приеме на работу работник заключает трудовой договор с работодателем. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условиями труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.6. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.8. В трудовом договоре должны быть указаны:

2.8.1. Сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность.

2.8.2. Сведения о наименовании работодателя, а также о присвоенном ему идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).

2.8.3. Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и оснований, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.

2.8.4. Сведения о месте и дате заключения трудового договора.

2.8.5. Обязательные условия трудового договора. Дополнительные и прочие условия включаются в трудовой договор с согласия работника и Работодателя.

2.9. К числу обязательных условий трудового договора относятся:

- 2.9.1. Условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).
- 2.9.2. Условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы.
- 2.9.3. Условие о дате начала работы работником.
- 2.9.4. Условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.
- 2.9.5. Условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты.
- 2.9.6. Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя.
- 2.9.7. Условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).
- 2.9.8. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.
- 2.9.9. Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.
- 2.10. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются в учреждении.
- 2.11. На каждого работника, проработавшего в КУ СО ВМР «Центр ООО» более 5-ти дней, ведутся трудовые книжки. Личные дела хранятся в учреждении в соответствии с перечнем документов, утвержденным Трудовым Кодексом РФ.
- 2.12. Трудовой договор заключается во всех случаях: с работником, принятым по договору на «неопределенный срок», на «определенный срок» (срочный трудовой договор), на работу по совместительству, с испытательным сроком.
- 2.13. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
- 2.14. О приеме на работу Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о приеме на работу издается на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты издания.
- 2.15. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.
- 2.16. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с приемом на работу.
- 2.17. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое после вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

### **3. Порядок прекращения трудовых договоров с работниками**

- 3.1. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным:
- 3.1.1. Федеральным законодательством о труде.
- 3.1.2. Нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.1.3. Коллективным договором.

3.1.4. Трудовым договором с соответствующим работником.

3.2. Заключение между работником и Работодателем соглашения о досрочном прекращении трудового договора допускается на основании их предварительной договоренности, подтвержденной документально.

3.3. Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах. Соглашение о прекращении трудового договора вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

3.4. В период между подписанием соглашения и установленной этим же соглашением датой вступления его в действие каждая сторона вправе отозвать свою подпись.

3.5. Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме и не позднее чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения.

3.6. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения Работодатель к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязан обеспечить Работнику надлежащий расчет.

3.7. Работодатель обязан предупредить Работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее чем за 14 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

3.8. При несогласии с мотивами прекращения трудового договора Работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

3.9. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, пунктом коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником, Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.10. О прекращении трудового договора Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

3.11. На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

3.12. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с прекращением трудового договора.

3.13. В последний день работы Работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

#### **4. Основные права и обязанности работников**

4.1. Основные права и обязанности работника заключаются в следующем:

4.1.1. Работник имеет право на:

- 4.1.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.
- 4.1.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (должность, специальность, профессия с указанием квалификации).
- 4.1.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- 4.1.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 4.1.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 4.1.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 4.1.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.
- 4.1.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 4.1.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 4.1.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 4.1.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.
- 4.1.1.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.
- 4.1.1.13. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.
- 4.1.2. Работник обязан:
- 4.1.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 4.1.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 4.1.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 4.1.2.4. Выполнять установленные нормы труда.
- 4.1.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 4.1.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.
- 4.1.2.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.
- 4.2. Прочие права и обязанности работника определяются коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

## **5. Основные права и обязанности работодателя**

5.1. Основные права и обязанности Работодателя состоят в следующем:

5.1.1. Работодатель имеет право:

5.1.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

5.1.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором.

5.1.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

5.1.2. Работодатель обязан:

5.1.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.1.2.2. Представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5.1.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.1.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.1.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

5.1.2.7. Представлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

5.1.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

5.1.2.9. Представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

5.1.2.10. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.1.2.11. Выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5.1.2.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по

устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.1.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.1.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

5.1.2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

5.2. Прочие права и обязанности Работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

## **6. Единый режим труда и отдыха**

6.1. Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении Работников. В соответствии с трудовыми договорами режим труда и отдыха отдельных Работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех Работников.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается равной 40 часам в неделю. Для женщин, проживающих в сельской местности, 36 часам в неделю

6.3. Режим труда и отдыха в течение рабочего дня для каждого конкретного Работника определяется трудовым договором.

6.4. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час в дни накануне нерабочих праздничных дней.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только по письменному распоряжению руководителя организации, с согласия работника.

6.6. Выходными днями у Работников устанавливаются суббота и воскресенье.

6.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

6.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 714);

6.9. Некоторым категориям работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение 6), предусмотренный Трудовым кодексом РФ статья 101.

## **7. Применяемые к работникам меры поощрения**

7.1. Применение Работодателем мер поощрения за особые отличия в труде осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника.

7.2. О поощрении работника Работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

7.3. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

7.3.1. Объявление благодарности.

7.3.2. Награждение ценным подарком.

7.3.3. Награждение денежной премией.

7.3.4. Награждение Почетной грамотой

7.3.5. Представление к званию лучшего по профессии.

7.4. Другие виды поощрений за труд определяются коллективным договором, Уставом и положением о дисциплине.

7.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

## **8. Применяемые к работникам меры взыскания**

8.1. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

8.1.1. Получение - в течение двух рабочих дней - письменных объяснений от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка.

8.1.2. Составление акта об отказе работника от предоставления письменных объяснений.

8.1.3. Установление вины работника на основании письменных объяснений или, в случае отказа от их предоставления - на основании материалов внутреннего расследования.

8.1.4. Определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка.

8.1.5. Подготовку проекта приказа (распоряжения) о наказании работника на основании соответствующих документов.

8.1.6. Объявление приказа (распоряжения) о наказании работнику под роспись в течение трех рабочих дней с даты издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т.п.).

8.1.7. Составление акта об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением).

8.2. За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.3. Работник в течение года с даты применения дисциплинарного взыскания, не подвергавшийся новому дисциплинарному взысканию, по истечении указанного срока считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В том случае, если до истечения указанного срока дисциплинарное взыскание будет признано сыгравшим свою роль, дисциплинарное взыскание может быть снято с работника, о чем Работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение).

8.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя или заместителя руководителя структурного подразделения производится Работодателем как по своей инициативе, так и по требованию представительного органа работников (при наличии достаточных оснований).

8.5. Работодателем могут быть применены к работникам следующие виды дисциплинарных взысканий:

8.5.1. Замечание.

8.5.2. Выговор.

8.5.3. Увольнение по соответствующим основаниям.

8.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Правила вступают в силу со дня их утверждения.

9.2. Действие Правил в период, указанный в п. 9.1., распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

### Приложение 3

к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 годы

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУ СО ВМР «ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ»

### 1.Общие положения

1.1.Положение об оплате труда работников КУ СО ВМР «Центр обеспечения деятельности образовательных учреждений» (далее – Положение, Центр, учреждение) включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников Центра;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра.

1.2.Система оплаты труда в Центре устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением.

1.3.Оплата труда работников Центра осуществляется за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Центра.

### 2.Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Центра

2.1.Работникам Центра устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным окладам (должностным окладам) коэффициента учреждения, коэффициента квалификационного уровня и персонального повышающего коэффициента.

Должностной оклад рассчитывается как произведение минимального оклада (должностного оклада) на сумму коэффициента учреждения, коэффициента квалификационного уровня и персонального повышающего коэффициента.

Должностной оклад директора и главного бухгалтера Центра рассчитывается как произведение минимального оклада (должностного оклада) на коэффициент Центра, на коэффициент квалификационного уровня и на персональный повышающий коэффициент.

квалификационные группы	минимальный размер окладов (должностных окладов) , рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1530,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности	1780,0

служащих второго уровня»	
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	3150,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	4000,0

2.2. Отнесение должностей руководителя, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3. Коэффициент учреждения по всем профессиональным квалификационным группам – 1,05.

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

квалификационные уровни	размер коэффициента квалификационного уровня
1.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	0,9 – 1,1
2.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	0,9-1,1
3.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	0-0,7
2 квалификационный уровень	0,5 – 0,7
3 квалификационный уровень	0,6 – 0,9
4 квалификационный уровень	0,9 – 1,6
5 квалификационный уровень	1,2 – 1,9
4.Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1,2 – 1,6
2 квалификационный уровень	1,6 – 2,0
5.Должности первого уровня	1,0 – 2,5
6.Должности второго уровня	1,0 – 3,0

2.4. Персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается всем работникам Центра индивидуально в зависимости от уровня их профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Величина персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

### **3.Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

3.1.Работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с действующим законодательством работникам Центра устанавливается районный коэффициент.

3.3.Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.3.1.Работникам Центра устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размерах и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.2.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

#### **4.Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1.В целях поощрения работников Центра за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат.

4.2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам устанавливается доплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Критериями определения размера доплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- интенсивность и напряженность работы;  
-участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности;  
-разработка и реализация новых проектов.

Доплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный период времени и осуществляются за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении доплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается директором Центра в соответствии с локальными нормативными актами Центра.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

#### 4.3.Выплата за качество выполняемых работ.

Работникам устанавливается доплата за качество выполняемых работ.

Критерием определения доплаты за качество выполняемых работ являются:

- результаты работы Центра в целом;
- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- соблюдение административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Управления образования.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты.

Решение о назначении доплаты за качество выполняемых работ принимается директором Центра в соответствии с локальными нормативными актами Центра.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

#### 4.4.Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Работникам Центра, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливается выплата за стаж работы в следующих размерах:

стаж работы	размер выплаты в процентах к должностному окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и более	30

4.5.Премиальные выплаты по итогам работы (начисляются при наличии экономии фонда оплаты труда).

Премии по итогам работы:

- за квартал;
- за календарный год

Критерием определения размера премии по итогам работы являются:

- добропорядочное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организаций труда;
- многолетний добросовестный, творческий труд;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Премия выплачивается в размере до одного должностного оклада. Дополнительные премии выплачиваются только по решению и на основании приказа директора Центра. Данные выплаты производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда.

Работникам Центра при ежегодно оплачиваемом отпуске предоставляется премия в размере одного должностного оклада в год при наличии экономии фонда оплаты труда. Данная выплата предоставляется работникам, отработавшим в учреждении не менее 1 года.

4.6. Работникам Центра к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается дополнительная премия в размере 15- 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

## **5.Порядок формирования фонда оплаты труда работников Центра**

5.1.Фонд оплаты труда работников Центра формируется в соответствии с настоящим Положением с учетом численности работников, предусмотренных штатным расписанием, согласованным с Финансовым Управлением Верховажского муниципального района, с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.2.Работникам производятся дополнительные выплаты при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с локальными нормативными актами Центра:

- материальная помощь в связи с семейными и личными обстоятельствами: заключение брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника;
- материальная помощь в связи с юбилейными датами со дня рождения (юбилейной датой устанавливается 50-летием со дня рождения и другое последующее на ним пятилетие).

Лицам, отработавшим в Центре от 01 до 10 лет - в размере 50 % должностного оклад; свыше 10 лет – в размере одного должностного оклада.

5.3. В связи с выходом на пенсию, в случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста, выплачивается материальная помощь в размере 2-х должностных окладов.

5.4.Выплаты, указанные в п.5.2. настоящего Положения, выплачиваются на основании приказа директора Центра.

5.5.На оплату труда направляются средства муниципального бюджета.

5.6.Объем средств, направленных на оплату труда Центра из муниципального бюджета, определяются Центром в пределах местных назначений.

## Приложение 4

к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 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. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
- 1.2. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.3. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.4. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.5. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.6. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
- 1.7. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- 1.8. Обслуживание канализационных колодцев и сетей.
- 1.9. Работа за дисплеями ЭВМ.
- 1.10. 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.
- 1.11. Зарядка аккумуляторов.
- 1.12. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.
- 1.13. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
- 1.14. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиеый, индиеый).
- 1.15. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.16. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
- 1.17. 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.
- 1.18. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.
- 1.19. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
- 1.20. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.
- 1.21. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

1.22. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

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

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

**Приложение 5**

к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ, КОТОРЫМ В  
СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**

	<b>Наименование профессии, должности</b>	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Продолжительность рабочего дня в часах
<b>Общие профессии</b>			
46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	Не менее 7	
109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных машинах ЭРА-1, ЭРА-Ф и «КСЕРОКС»	Не менее 7	
170	Рабочие прачечных, занятые: а) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды) г) на стирке замочки заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную	Не менее 7 14 14	6 6
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	Не менее 7	
198	Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно  Документовед, постоянно работающий на компьютере (по результатам спецоценки условий труда).	14 7	

## Приложение 6

к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 годы

### НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Оператор электронно- вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1	п. 19, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	
2.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 23, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	
		Сапоги резиновые с защитным подносок	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
3.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 115, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	

4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 135, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
		Щиток защитный лицевой или	До износа		
		Очки защитные	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	До износа		
5.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 148, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара		
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
		Щиток защитный лицевой или	До износа		
		Очки защитные	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа		
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:			
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1		
		Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:			
		Костюм для защиты от повышенных температур	1		
		Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно:			
		Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	По поясам		

6.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 163, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 171, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
8.	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 189, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
9.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	п. 30, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	

Вологодская область относится к III климатическому поясу.

**Приложение 7**

к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 годы

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ,**  
**СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЯМИ, ПОЛУЧАЮЩИХ БЕСПЛАТНО**  
**СМЫВАЮЩИЕ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**

№ п/ п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств;	Защитные средства (средства гидрофобного действия);	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
2.	Сторож	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра;	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств, работы в закрытой спецобуви;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов .	100 мл.
3.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли;	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу;	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
5.	Дворник; уборщик территории	Работы, связанные с различными видами производственной пыли;	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу;	100 мл.

		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра;	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи);	100 мл.
		Работы , связанные с воздействием пониженных температур, ветра;	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии;	100 мл.
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
6.	Слесарь-сантехник	Работы с водными растворами, водой, выполняемые в резиновых перчатках;	Средства гидрофобного действия;	100 мл.
		Работы с бактериально- опасными средами;	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов;	100 мл.
		Работы выполняемые в закрытой спецобуви.	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов.	100 мл.
7.	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств.	Средства гидрофобного действия.	100 мл.

8.	Водитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа с нефтепродуктами, бензином.	Защитный крем для рук гидрофильного действия.	100 мл.
9.	Библиотекарь, секретарь, документовед	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10	Иные работники	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
11	Ремонтно-восстановительные работы (покраска стен, потолков, полов, столов, парт в аудиториях, учебных классах, кабинетах, групповых комнатах и т.п.)	Работы, связанные с загрязнением;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Органические растворители, лаки, краски;	Защитный крем для рук гидрофильного действия;	100 мл.
		Трудносмываемые загрязнения: лаки, краски, клеи.	Очищающая паста	100 мл.
12	Работы, связанные с ремонтом и обслуживанием автомашин,	Работы, связанные с загрязнением;	Очищающие средства (мыло и жидкые моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

тракторов в гараже	Трудносмываемые загрязнения	Очищающая паста	100 мл.
	Работы связанные с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, мазутом и другими рабочими материалами.	Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук.	100 мл.

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

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

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА № \_\_\_\_\_**

**УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

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

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

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

Оборотная сторона личной карточки

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

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

## Приложение 8

к Коллективному договору  
КУ СО ВМР «Центр обеспечения  
деятельности образовательных  
учреждений» на 2015-2018 годы

### ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

(Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н)

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобувью	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл

	кожи)		
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкое моющие средства в том числе: для мытья рук  для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстановливающие средства			
10	Регенерирующие, восстановливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе	100 мл

угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды

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

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