

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «Захаровская средняя  
общеобразовательная школа №1»

  
\_\_\_\_\_

Жиличкина Ю.С.

Директор МОУ «Захаровская средняя  
общеобразовательная школа №1»



Баженова Н.Б.

**Коллективный договор**  
**договор администрации и профсоюзного**  
**комитета МОУ «Захаровская средняя**  
**общеобразовательная школа №1»**  
**на 2024-2027 г.г.**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗАХАРОВСКАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ --- ЗАХАРОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН РЯЗАНКОЙ ОБЛАСТИ**

**на 2024 – 2027 годы**

**Понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре.**

Работники - работники МОУ «Захаровская СОШ №1» и ее филиалов (далее Работники).

Работодатели – администрация МОУ «Захаровская СОШ № 1» (далее Организация).

Профсоюз – Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Органы Профсоюза: районный - районный Совет (далее Райком), первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет (Профком).

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор между администрацией и первичной профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения «Захаровская средняя общеобразовательная школа № 1» муниципального образования – Захаровский муниципальный район Рязанской области (сокращенно - МОУ «Захаровская СОШ № 1»)(далее – Коллективный договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Отраслевого и районного соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, заключенное между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022 – 2025 годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение<sup>1</sup>), Регионального соглашения между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022-2027 годы (далее 3-х стороннее областное Соглашение) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной

---

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, заключенное между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 22 декабря 2014г. и зарегистрированное в Федеральной службе по труду и занятости 27 января 2015 года, регистрационный номер № 1/15-17

защиты и повышению уровня их жизни, обеспечению стабильной и эффективной деятельности МОУ «Захаровская СОШ № 1».

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников МОУ «Захаровская СОШ № 1».

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

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

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

работники организации, в лице их полномочного представителя - школьного Профкома (далее – Профком);

работодатель в лице их полномочного представителя – администрации МОУ «Захаровская СОШ № 1» (далее – Администрация).

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателей МОУ «Захаровская СОШ № 1».

Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профкома.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Профком является полномочным представителем Работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах его компетенции.

1.4.2. Непосредственно в учреждении регулирование социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, общероссийским отраслевым Соглашением и региональным Соглашениями.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором.

1.4.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При

наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников организации.

Дополнительное Соглашение к Коллективному договору подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

1.4.4. Ни одна из сторон, подписавших Коллективный договор, не вправе в течение его срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.4.5. Текст коллективного договора доводится администрацией школы, Профкомом – до первичной профсоюзной организации, а также размещается на официальном сайте учреждения.

1.4.6. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2024 года и действует до 31 декабря 2027 года.

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

2.1. В целях развития социального партнерства, **стороны признали необходимым:**

2.1.1. Участие представителей другой стороны Коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально - трудовые права и интересы работников; предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально - экономическим и другим проблемам и задачам организаций.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции, по запросу любой из сторон Коллективного договора, имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- статистические данные по сети учреждений, численности обучающихся, работающих;

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

2.2. **Администрация школы** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Заблаговременно представляет в школьный Профком проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Рязанской области и областную Думу, других, разрабатываемых Министерством правовых актов затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза.

2.3. **Профком** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.3.1. Осуществляет представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников школы.

2.3.2. Оказывает членам Профкома помощь при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организации.

2.3.4. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключенного коллективного договора, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.5. Анализирует поступающие от трудового коллектива и отдельных членов Профкома предложения по улучшению работы школы и направляет предложения в Министерство, Правительство Рязанской области.

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

**3.1. Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту Работников образования.

3.1.2. В установленном порядке обращаться в органы государственной власти района для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных организаций;
- увеличения норматива расчетной стоимости одного обучающегося (воспитанника) при подушевом финансировании;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательных организаций различных типов и видов;
- освобождения организаций от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.3. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием представители Работников участвуют в работе управляющих, попечительских советов, комиссий по распределению стимулирующей части заработной платы и премий.

3.1.4. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения.

**3.2. Администрация школы** ежегодно обеспечивает включение в проект бюджета школы на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

- 1) оплату труда Работников;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;
- 3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N302н), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 4) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам педагогам школы, как специалистам сферы образования, работающим на селе;

5) капитальный и косметический ремонт подведомственных организаций образования;

б) субвенции местным бюджетам в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда Работников образовательной организации, расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (в том числе приобретение специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами), (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации;

7) отдых и оздоровление педагогов школы.

#### **4. Трудовые отношения**

4.1. **Администрация школы** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.1.1. Руководитель организации при разработке штатного расписания приводят наименования должностей педагогических работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных организаций в соответствии с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

4.1.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

4.1.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в

текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится администрацией организации с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.1.6. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

4.1.7. При составлении расписания занятий для педагогических работников стремиться не допускать перерывы («окна») между уроками.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

**4.2. Стороны** договорились, что:

4.2.1. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация организации вправе привлекать их к педагогической и воспитательной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

4.2.2. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.



4.2.3. Дополнительные отпуска предоставляются медицинским работникам образовательных организаций общего типа продолжительностью 12 рабочих дней, учреждений специального типа для умственно отсталых детей и детей с нарушением психики – 30 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.2.4. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по результатам проведения специальной оценки условий труда, на рабочих местах, а где она не проведена, в соответствии со списками. (Приложение № 2).

4.2.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам 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.

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

4.2.7. Организация, с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

4.2.8. Работникам, являющимся председателями районной организации, первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы, может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 6 календарных дней. Порядок предоставления определяется коллективным договором.

4.2.9. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

4.2.10. К массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников.

4.2.11. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях; не освобождённые от основной работы председатели районной профсоюзной организации, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.12. Руководитель организации обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях: – переезд работника на новое место жительства; – зачисление на учебу в образовательную организацию; – выход на пенсию; – необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет; – необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи; – в других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

4.2.13. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, к прохождению обязательного медицинского осмотра за собственный счет.

4.2.14. Не ограничивать право учителей:

- на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- на осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, с учетом установленных локальным актом образовательной организации системы контрольно-оценочных процедур.

4.2.15. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

#### **4.3. Профком обязуется:**

4.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

4.3.2. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства и т.д.

4.3.3. Своевременно информировать администрацию школы о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов в досудебном порядке.

4.3.4. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации.

## **5. Оплата труда**

### **5.1. Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников ОО устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных организаций, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждений, которое является приложением к коллективному договору.

Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

5.1.3. Положение об оплате труда работников школы включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) (далее – оклады (ставки) работников, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников организаций в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя организаций.

5.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда организации.

5.1.5. В случаях, когда система оплаты труда работников организации предусматривают увеличение размеров окладов (ставок), применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (ставкам), то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образо-

вательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (ставки);

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.6. Оплата труда педагогических и других работников организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.7. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчетной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

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

5.1.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, сохранять работникам организации образования, участвовавшим в забастовке заработную плату в полном объеме.

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективном договоре и соглашении.

5.1.9. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организаций образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

5.1.10. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.1.11. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.1.12. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательных организациях.

**5.2. Администрация школы** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, с учётом санитарных правил и норм является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в коллективных договорах.

5.2.2. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями (приложение 1).

5.2.4. В положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

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

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления

5.2.5. 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).

**5.3. Стороны** при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.3.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию по медицинским показаниям, рабо-



та по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.3.2. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

5.3.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных организаций, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры".

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

5.3.4. В целях закрепления молодых педагогов в организациях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

#### **5.4. Профком:**

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образовательной организации и правильностью её исчисления.

5.4.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с администрацией школы.

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организации.

Вносит в районный Профсоюз, местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

## **6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников**

6.1. **Стороны считают** необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. **Администрация школы** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. Руководитель ОО, в целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, предпринимает следующие меры:

предупреждает работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ)

по договоренности сторон предоставляет в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

6.2.2. Совместно с профкомом проводит анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

6.2.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности региона. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется Работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Содействует трудоустройству выпускников среднего и высшего профессионального образования в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах и контролирует их закрепление в образовательных организациях района.

6.2.5. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров образовательных организаций в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

6.2.6. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- 4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
- 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;
- 6) работы на выборных должностях;
- 7) исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,

а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.2.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

6.2.7. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу

6.2.8. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами (за исключением случаев, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта).

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

наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

6.2.9. Квалификационная категория "педагог-методист" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;

руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;

методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;

передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

Квалификационная категория "педагог-наставник" устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;

наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;

содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

6.2.10. В целях защиты интересов педагогических работников:

- рекомендуется Работодателям письменно предупреждать Работника об исте-

чении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- по письменному заявлению Работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- рекомендуется Работодателям осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации;

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

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится Работодателем до сведения Профкома соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.2.11. Участие Работника в аттестационных процедурах, в том числе вне места его проживания, осуществлять за счет средств образовательной организации, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности Работника.

**6.3. Стороны признают** необходимым рекомендовать руководителям организаций :

6.3.1. Разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых Работников.

6.3.2. Разработать совместно с выборными профсоюзными органами соответствующих уровней систему мер:

- по обеспечению студентов вторичной занятостью в свободное от учебы время;

- эффективную систему трудоустройства выпускников путем развития целевой подготовки.

6.3.3. Предоставлять педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксировать в трудовом договоре Работника или Коллективном договоре.

6.3.4. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.4. **Стороны согласились** совместно продолжить практику проведения школьных профессиональных конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям» и др.

6.5. **Профком** обязуется:

6.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения Работников, аттестации, повышения квалификации.

6.5.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав Работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением Работодателем при высвобождении Работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей учреждений, издавать информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав Работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

6.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих Работников.

6.5.5. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

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

7.1. **Стороны договорились:**

7.1.1. Рекомендовать руководителю школы, исходя из финансовых возможностей (в том числе путём создания фондов социальной защиты), осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты Работников:

- выплату Работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в размере 5 (пять тысяч) рублей;

- льготы на проезд Работникам образования, проживающим в городах, районных центрах, работающим в сельских и поселковых образовательных организациях;

- проведение профилактических медицинских осмотров Работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу в сельской местности, единовременного пособия на хозяйственное обзаведение – 25(двадцать пять тысяч) рублей.

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков;

конкретные виды социальной защиты и порядок их предоставления определяются региональными и муниципальными законами и локальными актами.

**7.2. Администрация школы** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

7.2.1. В соответствии с Законом Рязанской области «О предоставлении компенсаций по оплате жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям специалистов сельской местности и рабочих посёлках (посёлках городского типа)» педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках и посёлках городского типа, педагогические работники сельских школ, проживающие в близлежащих городах и совместно проживающие с ними члены их семей, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Данное право сохраняется за педагогическими Работниками - пенсионерами, проживающими в сельской местности и совместно проживающими с ними членами их семей, если общий стаж работы названных специалистов составляет не менее 10 лет. Право на получение компенсаций сохраняется за специалистами, если на момент выхода на пенсию они имели это право.

7.2.2. Работникам образовательной организации при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в пределах выделенных Организацией средств.

7.2.3. Освобождают педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) и ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим



щим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом Российской Федерации.

### 7.3. Профком обязуется:

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;

- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

## 8. Молодёжная политика.

В целях развития потенциала системы образования района, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

### 8.1. Стороны договорились:

8.1.1. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается Работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

8.1.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**8.2. Стороны рекомендуют** при заключении Коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами и Положением об оплате труда;

- закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных Трудовым договором, Коллективным договором или локальными нормативными актами;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых Работников;

- развитию творческой активности молодежи;

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

- обеспечению гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

### **8.3. Стороны совместно содействуют:**

- активной работе Совета молодых педагогов Рязанской области;

- созданию и активной работе в муниципальном районе советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.;

### **8.4. Администрация школы в пределах своей компетенции:**

- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

- организует конференции, слеты, форумы, семинары по конкретным проблемам молодых педагогов.

## **9. Охрана труда**

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения безопасности учебного процесса в образовательной организации:

### **9.1. Администрация школы в пределах своей компетенции:**

9.1.1. Реализует основные направления государственной политики Рязанской области по охране труда в сфере образования в том числе:

Определяет потребности основных направлений охраны труда требующих при реализации значительных финансовых затрат и направляет предложения в орган формирующий бюджет района по их финансированию.

Производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками (постановление Минтрудсоцразвития РФ от 24 октября 2002 г. № 73),

травматизма с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность (приказ Минобрнауки России от 27.06.2017 № 602), разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2. Обеспечивает разработку нормативных актов по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с нормативными правовыми актами Минтруда РФ, государственными стандартами, ведомственными и профсоюзными рекомендациями и примерными положениями для своей ОО.

9.1.3. Формирует в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса РФ службу охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса с введением освобожденной должности специалиста по охране труда в школе с численностью работающих более 50 человек.

9.1.4. В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда руководитель содействует:

Стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы.

Предоставлению уполномоченным лицам по охране труда, членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).

9.1.5. Включает специалиста по охране труда в качестве независимого эксперта в области охраны труда, как обязательного члена комиссии по приёмке в эксплуатацию капитально отремонтированных, реконструированных и вновь построенных объектов образования, а так же при внедрении новой техники и оборудования.

Включает представителей Профкома в состав комиссий по определению готовности ОО, осуществляющих образовательную деятельность, к новому учебному году.

9.1.6. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений, относящихся к сфере образования Рязанской области, определяет возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

9.1.7. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в образовательных организациях, в том числе по проведению:

- специальной оценки условий труда рабочих мест,
- обучения и проверки знаний руководителей и работников требованиям охраны труда в установленном порядке.

9.1.8. Обеспечивает работников школы специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи (Приложение 3), а также выдачу смывающих (или) обезвреживающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением (Приложение 8).

9.1.9. Осуществляет контроль за работой образовательной организации по вопросам обеспечения требований охраны труда.

9.1.10. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

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

9.1.12. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в образовательных организациях областной собственности в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Рекомендует определить уровень финансирования вопросов охраны труда в образовательных организациях не ниже предусмотренных общероссийским отраслевым Соглашением и районным Соглашением.

9.1.13. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования (обследований работников подведомственных организаций образования), в соответствии с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н, в установленном порядке обеспечивает оформление им медицинских книжек и допуск к работе за счёт средств бюджета.

9.1.14. Обеспечивает своевременное извещение руководителем образовательной организации (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) Профкома о несчастных случаях с работниками и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев специалиста по охране труда Профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.15. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда, по спискам в случае её отсутствия) (приложение № 1, 2) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.16. Проводит мониторинг степени реализации права образовательных организаций на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, содействует повышению этого показателя в учреждениях сферы образования региона.

## **9.2. Профком обязуется:**

9.2.1. Иметь в порядке, предусмотренном трудовым кодексом специалиста по охране труда.

9.2.2. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь службам охраны труда органов, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда организаций образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.2.3. Участвовать в разработке и согласовывать в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 27.12.2010г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» региональные, муниципальные нормативно-правовые и локальные акты.

9.2.4. Проводить обучения руководителей и специалистов учреждений образования требованиям охраны труда.

9.2.5. Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющий общественный контроль за состоянием охраны труда, оказывать помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда, организовывать их обучение.

Обеспечивать участие представителей профсоюзного актива организации в составе комиссий по определению готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к новому учебному году.

9.2.6. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных организаций предъявлять работодателям требования о приостановке работ.

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

9.2.8. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками организаций образования.

9.2.9. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждениях образования, информировать Министерство и управления образования на муниципальном уровне.

9.2.10. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, изменений условий труда работников.

9.2.11. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Права и гарантии деятельности Профкома, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, общероссийским отраслевым Соглашением, настоящим Региональным

Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договорам.

#### **10.2. Администрация школы:**

- обязана соблюдать права и гарантии Профкома, содействовать его деятельности;

- предоставляют органу Профкома бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний Работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в Коллективном договоре.

- предоставляют органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания;

- не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивают ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, а также Работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, на основании ст. 377 ТК РФ, (в размере, установленном Коллективным договором), с расчетного счета учреждения на расчетный счет организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования Работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников образования;

- создают условия для работы представителей комитетов профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

- могут перечислять в соответствии со ст. 377 ТК РФ на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются Коллективным договором.

10.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Организации и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение педагогических должностей.

10.4 Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации, или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.5. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных Работников и рекомендуют муниципальным органам Управления образования и районным, городским органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных Работников.

10.6. Работодатели в обязательном порядке согласовывают с Профкомом Организации:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников.

а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие празднич-

ные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);

- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);

- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);

- об утверждении графика отпусков (ст. 123);

- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);

- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);

- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);

- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);

- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);

- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);

- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);

- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);

- и др.

10.7. Администрация школы обеспечивает выполнение, а также рекомендует руководителю образовательного учреждения:

10.7.1. Содействовать деятельности Профкома, направленной на защиту трудовых прав Работников образования.

10.7.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

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



10.8.1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов организаций - вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.2. Увольнение по инициативе представителя Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором.

10.8.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.8.5. Исходя из финансовых возможностей, учреждения образования, в соответствии со ст. 377 ТК РФ, оплата труда председателя Профкома может производиться за счёт средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором.

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

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

10.9.2. Сохранение за выборными и штатными Работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении. Данное положение должно быть определено в Коллективном договоре.

10.9.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими осво-

бождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на продление уровня оплаты труда по действующей квалификационной категории по их заявлению сроком до 1 года.

## **11. Обязательства Профкома**

Первичная организация Профсоюза, обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации данного Коллективного договора, регионального Соглашения, территориальных отраслевых Соглашений, и снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников отрасли, содействовать их реализации.

11.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения, дисконтной карты и др.

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

11.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей, работников (членов профсоюза), профсоюзного актива образовательных организаций области по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

## 12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

12.1 Администрация школы в течение 7 дней со дня его подписания направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

12.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая школьная комиссия по проверке коллективного договора (далее - Комиссия), созданная на основании приказа директора школы.

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются данной Комиссией.

12.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются школьной Комиссией в 15-дневный срок.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

Директор школы



Н.Б.Баженова

Председатель Профкома

МОУ «Захаровская СОШ № 1»



Ю.С.Жиличкина

*Приложение 1*

*к Коллективному договору администрации и профсоюзного комитета МОУ «Захаровская СОШ № 1» на 2024-2027 годы*

**Перечень**

**работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не входящие в дополнительный фонд оплаты труда (извлечения из приложения 2 к Приказу Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579).**

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

Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.

Вывоз мусора и нечистот.

Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

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

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

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

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

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

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

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

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

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

Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.

Работы с применением ядохимикатов.

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

Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

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

*Приложение 2  
к Коллективному договору администрации и профсоюзного комитета МОУ «Захаровская СОШ № 1» на 2024-2027 годы*

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

№ п/п	№ пункта	Наименование профессий и работ	Продолжительность до- полнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность со- кращённого рабочего дня (в часах)
<b>XL. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ</b> САНАТОРНО - ЛЕСНЫЕ ШКОЛЫ И ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ, ДЕТСКИЕ ДОМА, ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ - САДЫ (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ ДЕТЕЙ, БОЛЬНЫХ ТУБЕРКУЛЕЗОМ.  Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
1.	п. 1.	Библиотекарь	12	6
2.	п. 2.	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории)	12	6
3.	п. 4.	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
4.	п. 10.	Истопник, занятый топкой печей непосредственно в отделениях и в спальнях комнатах для туберкулезных и инфекционных больных	6	
5.	п. 11.	Кастелянша	12	6
6.	п. 12.	Мастер лечебно-производственных (трудовых) мастерских и подсобных сельских хозяйств	12	6
7.	п. 14.	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка), буфетчик, официант, мойщик посуды, банщик, сестра -хозяйка, няня, уборщик производственных помещений)	12	6
8.	п. 20.	Средний медицинский персонал	12	6
ДЕТСКИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКИЕ (ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЕ) ЛЕЧЕБНО ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТДЕЛЕНИЯ, ПАЛАТЫ И КАБИНЕТЫ (КРОМЕ ПРЕДНАЗНАЧЕННЫХ ДЛЯ ЛЕЧЕНИЯ ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ПСИХИКИ); УЧРЕЖДЕНИЯ (ОТДЕЛЕНИЯ) СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ШКОЛЫ (КЛАССЫ), ШКОЛЫ - ИНТЕРНАТЫ (КЛАССЫ), ДЕТСКИЕ ДОМА (ГРУППЫ), ДЕТСКИЕ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ САДЫ (ГРУППЫ), ЯСЛИ (ГРУППЫ) И ДОМА РЕБЕНКА (ГРУППЫ) ДЛЯ УМСТВЕННО ОТСТАЛЫХ ДЕТЕЙ И ДЕТЕЙ С ПОРАЖЕНИЕМ ЦЕНТРАЛЬНОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ С НАРУШЕНИЕМ ПСИХИКИ, ДЕТСКИЕ ДОМА-ИНТЕРНАТЫ ДЛЯ СЛЕПОГЛУХОНЕМЫХ ДЕТЕЙ.				

Работники, непосредственно обслуживающие больных в учреждениях и подразделениях:				
10.	45	Врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета), кроме врача - лаборанта	30	6
11.	47	Гардеробщик, занятый в гардеробной для больных	12	6
12.	51	Кастелянша	12	6
13.	55	Младший медицинский и обслуживающий персонал (младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, буфетчик, официант, банщик, няня, уборщик производственных помещений)	30	6
14.	60	Средний медицинский персонал (кроме лаборанта)	30	6
ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ, СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ПРОСВЕЩЕНИЯ				
15.*	169	Врач учреждения здравоохранения, просвещения, социального обеспечения и дома отдыха (врач - терапевт, не работающий на участке, врач - хирург, врач - отоларинголог, врач - офтальмолог и др.)	12	
16.	172	Средний и младший медицинский персонал детских стационаров (отделений, палат и групп) учреждений здравоохранения и социального обеспечения и групповой медицинский персонал детских яслей и яслей - садов	12	
17.*	174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
18.	179	Врач, средний и младший медицинский персонал лечебно-профилактических учреждений (отделений, групп), учреждений (отделений, групп) социального обеспечения, учреждений (групп) просвещения для детей с физическими дефектами или с поражением центральной нервной системы с нарушением опорно-двигательного аппарата без нарушения психики	12	
XLIII. ОБЩИЕ ПРОФЕССИИ ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА				
19.	35	Дезинфектор	6	
20.	46	Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом	6	
21.	85	Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6	
22.	92	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механизированной загрузке	12 6	
23.	93	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе	6	
24.	109	Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных аппаратах типа ЭРА-1, ЭРА-Ф и "КСЕРОКС"	6	
25.	117	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
26.	128	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12	
27.	170	Рабочие прачечных, *(рабочий по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин) занятые: в) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды, подсобный (транспортный) рабочий, стиральщик белья, отжимщик белья на центрифугах, уборщик производственных помещений); д) на стирке белья и спецодежды *(рабочий по стирке и ремонту спецодежды) вручную	6 12	
28.	182	Работники, постоянно работающие на вычислительных машинах, а также перфораторщик, оператор, верфикаторщик, сортировщик и табуляторщик, работающие на машиносчетных станциях	6	

\* (В редакции дополнительного соглашения к Региональному отраслевому соглашению между министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016 – 2018 годы от 03.03.2016 года, зарегистрированного министерством труда и занятости населения Рязанской области 18.03.2016 года. № 6).

29	204	Стеклографист (ротаторщик)	6	
30.	211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	
XXXVIII. ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ НАСЕЛЕНИЯ				
31.	48	Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную), занятый очисткой выгребных и помойных ям	12	



*Приложение 3  
к Коллективному договору ад-  
министрации и профсоюзного  
комитета МОУ «Захаровская  
СОШ № 1» на 2024-2027 годы*

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
11.*	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
19.*	Гардеробщик; Оператор электронно-вычислительных машин; Учитель информатики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
21.*	Грузчик; Подсобный рабочий; Подсобный транспортный рабочий;	<b>При работе с прочими грузами, материалами:</b>	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		<b>При работе с лесоматериалами выдаются дополнительно:</b>	
		- Очки защитные	до износа
		<b>При работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом: к вышеуказанному перечню выдаются дополнительно:</b>	
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		<b>Вместо указанного костюма для защиты .... выдаётся:</b>	
- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	1 шт.		
23.*	Дворник; уборщик территорий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	
29. *	Заточник; Сверловщик; Станочник деревообрабатывающих станков; Станочник широкого профиля; Строгальщик; Токарь; Мастер трудового и производственного обучения (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 1,5 года
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
30. *	Заведующий библиотекой; Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
32. *	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
40. *	Маляр; Штукатур; Исполнитель художественно-оформительских работ;	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		- Головной убор	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
45. *	Истопник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
48. *	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
49. *	Кладовщик; Старший кладовщик;	При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производ-	1 шт.

		ственных загрязнений и механических воздействий или	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При работе с горючими и смазочными материалами, с кислотами и щелочами, с металлами, углями, лесоматериалами, при хранении и отпуске ртути смотреть полный вариант типовых норм.	
56.*	Котельщик; Машинист (кочегар) котельной; Оператор котельной; Оператор теплового пункта; Кочегар технологических печей; Аппаратчик нагрева теплоносителей	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		- Щиток защитный лицевой или	до износа
		- Очки защитные	до износа
		- Каска защитная	1 шт. на 2 года
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
60.*	Кухонный рабочий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		- Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		- Жилет утепленный	1 шт.
		- Валенки с резиновым низом	по поясам
62.*	Лаборант по физико-механическим испытаниям; Учитель физики (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		- Очки защитные	до износа
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
66.*	Лаборант химического ана-	- Костюм для защиты от общих произ-	1 шт.

	лиза; Лаборант-техник (всех наименований); Лаборант химического анализа; Лаборант по анализу; Лаборант пробирного анализа; Учитель химии (с учётом п. 4 примечаний к настоящим нормам)	водственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа
67.*	Лаборант электромеханических испытаний и измерений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Боты или галоши диэлектрические - Нарукавники из полимерных материалов - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 шт. 1 шт. дежурные до износа 12 пар 24 пары до износа до износа
92.*	Мойщик посуды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Нарукавники из полимерных материалов - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа 12 пар
110.*	Оператор копировальных и множительных машин; Препаратор; Светокопировщик; Стеклографист (ротаторщик); Электрофотограф	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар до износа
115.*	Оператор стиральных машин;	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт.

	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	ских воздействий или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 комплект дежурный 6 пар дежурные
116.*	Оператор технологических установок	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 6 пар до износа до износа
122.*	Повар; Помощник повара; Пекарь; Кондитер	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
127.*	Плотник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием или - Перчатки с точечным покрытием - Очки защитные - Наплечники защитные	1 шт. 12 пар до износа до износа дежурные
135.*	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 - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или - Очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
137.*	Радиомеханик по ремонту радиоэлектронного оборудования	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные	1 шт. 6 пар 12 пар до износа
148.*	Слесарь-ремонтник; Сле-	- Костюм для защиты от общих произ-	1 шт.

	сарь-сантехник; Слесарь аварийно-восстановительных работ; Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; Слесарь строительный	водственных загрязнений и механических воздействий		
		- 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	
152.*	Слесарь по ремонту автомобилей; Слесарь по ремонту технологических установок; Слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		- Щиток защитный лицевой или	до износа	
		- Очки защитные	до износа	
		При работе с этилированным бензином дополнительно:		
		- Фартук для защиты от повышенных температур	дежурный	
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пара			
162.*	Столяр; Столяр строительный	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		- Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		- Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		- Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		- Щиток защитный лицевой или	до износа	
		- Очки защитные	до износа	
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
163.*	Сторож (вахтер)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

		<i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	
170.*	Уборщик производственных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
171.*	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
187.*	Экспедитор; Транспортный экспедитор; Агент по снабжению	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
189.*	Электромонтер по обслуживанию электроустановок; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Электрослесарь по ремонту оборудования распределительных устройств;	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		- 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 или	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
При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги и занятости на горячих участках работ смотреть полный вариант типовых норм			

## Примечания:\*

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, **выполняющим наружные работы зимой**, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом - по поясам;

- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";

- головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

**Конкретный комплект** выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты **определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** или иного представительного органа работников.

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться **полуботинки** кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может **дополнительно выдаваться головной убор** со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, **дополнительно выдаются** в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, **предусмотренные для совмещаемой профессии или должности**, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов (для):

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви для работников образования климатического пояса - II (Рязанская область)	Сроки носки
----------	--	-------------



1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2	
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2	
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1,5	
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1,5	
11	Валенки с резиновым низом	3	
1. <sup>▲</sup>	Врачи; Средний и младший медицинский персонал; Психологи; логопеды; учителя-дефектологи; инструкторы по лечебной физкультуре; воспитатели; культорганизаторы; сестры-хозяйки; кастелянши; культорганизаторы; сестры-хозяйки; кастелянши	- Халат хлопчатобумажный	2
1. <sup>✓</sup>		- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
		- Полотенце	2
		- Щетка для мытья рук	дежурная
		Примечание: врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата дополнительно выдавать:	
		- Перчатки резиновые	2 пары
		среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:	
19.6. <sup>■</sup>	Воспитатель;	- Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2
		- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
		Помощнику воспитателя дополнительно выдавать:	
		- Фартук для раздачи пищи	2
		- Колпак или косынку для раздачи пищи	2
		- Фартук для мытья посуды	2
19.8. <sup>■</sup>	Помощник воспитателя	- Халат хлопчатобумажный специальный (темный) для уборки помещений	2

\* - «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 г. N 997н.

✓ - «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения СССР» от 29 января 1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713).

▲ - «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений», утверждённые постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N 85)

■ - СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26).

*Приложение 4  
к Коллективному договору администра-  
ции и профсоюзного комитета МОУ «За-  
харовская СОШ № 1» на 2024-2027 годы*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совер-

шенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

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

*Приложение 5**к Коллективному договору администрации и профсоюзного комитета МОУ «Захаровская СОШ № 1» на 2024-2027 годы***Порядок  
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при  
расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Приложение 6

к Коллективному договору администрации и профсоюзного комитета МОУ «Захаровская СОШ № 1» на 2024-2027 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,  
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ  
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке,</p>

	<p>по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств),	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

<p>занимающиеся вопро- сами подготовки и повыше- ния квалификации кадров на производстве</p>	
<p>Образовательные учре- ждения РОСТО (ДОСААФ) и граж- данской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, масте- ра производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>Общежития учрежде- ний, предприятий и организа- ций, жилищно- эксплуатационные организации, молодеж- ные жилищные комплексы, детские кинотеатры, теат- ры юного зрителя, кукольные теат- ры, культурно-просветительные учреждения и подразделе- ния предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги- психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководи- тели кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>Исправительные коло- нии, воспитательные коло- нии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно- исправительные учреждения</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальни- ка по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старше- го инспектора-методиста, старшего инженера и инже- нера по производственно-техническому обучению, стар- шего мастера и мастера производственного обучения,</p>



	старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	---

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

*Приложение 7  
к Коллективному договору администра-  
ции и профсоюзного комитета МОУ «За-  
харовская СОШ № 1» на 2024-2027 годы*

**ПОРЯДОК  
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ВРЕМЕНИ РАБОТЫ  
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ  
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

*Приложение 8  
к Коллективному договору администрации и профсоюзного комитета МОУ «Захаровская СОШ № 1» на 2024-2027 годы*

**Нормы**

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (извлечение из типовых норм<sup>1</sup> применительно к работникам сферы образования)

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
<b>I. Защитные средства</b>			
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 спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	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
<b>II. Очищающие средства</b>			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

8	Твердое туалетное мыло или жидкие 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
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие 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 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	100 мл

<sup>i</sup> Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н с изменениями и дополнениями от 7 февраля 2013 г.)