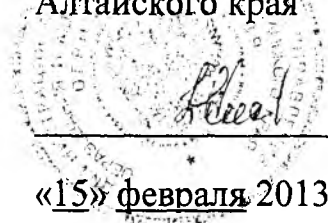


Заместитель Губернатора Алтайского
края, начальник Главного управления
образования и молодежной политики
Алтайского края



Ю. Н. Денисов

«15» февраля 2013 г.

Председатель Алтайской краевой
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации



Ю. Г. Абдуллаев

«15» февраля 2013 г.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по учреждениям образования
Алтайского края
на 2013-2015 годы**

г. Барнаул

Зарегистрировано
в управлении Алтайского края по труду
и занятости населения

« 05 » апреля 20 13 года

Регистрационный номер 362

Заместитель начальника управления

И. В. Бискупин

Защита № 39-07/ПА/903

от 16.03.2013

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, и служит основой для разработки и заключения соглашений на уровне муниципальных образований Алтайского края, коллективных договоров в учреждениях образования, индивидуальных трудовых договоров с работниками и для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в сфере образования Алтайского края и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования края и не ограничивает права органов местного самоуправления и учреждений образования в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

работники учреждений образования, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, в лице их полномочного представителя – Алтайской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя – Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края (далее – Главное управление).

1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей учреждений, подведомственных Главному управлению.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных и трудовых договоров, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в учреждениях и организациях, находящихся в ведении Главного управления.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2013 года и действует по 31 декабря 2015 года.

Переговоры по заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2015 года.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию.

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

1.8. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.9. Главное управление доводит текст Соглашения до подведомственных учреждений и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Профсоюз – до территориальных профсоюзных организаций.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. С руководителями краевых государственных бюджетных (казенных) образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный сроком до 5 лет) в соответствии с постановлением Администрации края.

2.1.3. Руководители образовательных учреждений, их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также работникам других учреждений, предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.4. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.5. Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п.п. «а», «б» п.6, п.8, п.10 ст. 81, п.1, п.2 ст.336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа учреждения, при условии закрепления этого положения в коллективном договоре образовательного учреждения (ст.82 Трудового кодекса РФ).

2.2. Главное управление и Профсоюз договорились: рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками в случае наличия соответствующих финансовых средств выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по профилю занимаемой должности и по направлению работодателя, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.2. В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности или штата работников, а также при ликвидации учреждения и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности (специальности) рекомендовать руководителям образовательных учреждений увеличить на основании решения трудового коллектива за счет собственных средств до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства путем закрепления этого положения в коллективных договорах и соглашениях следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до шести лет;

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух и более детей в возрасте от трех до шести лет.

3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

3.1. Главное управление совместно с органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов, добивается:

3.1.1. Установления системы оплаты труда работников образования края с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

3.1.2. Сохранения оплаты труда работников образования края в полном объеме и в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, конкретизированные коллективными договорами образовательных учреждений.

3.1.3. Своевременного информирования о задолженности по заработной плате работников образования.

3.1.4. Выплаты педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсации для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, а также погашения задолженности.

3.2. При регулировании вопросов оплаты труда Главное управление и Профсоюз исходят из того, что:

3.2.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в краевых и муниципальных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органов местного самоуправления.

3.2.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

3.2.2.2. Предусматривают 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;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

3.3. При разработке и утверждении в учреждениях 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 всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

привила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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 Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

3.5. Образовательные учреждения (структурные подразделения), реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к Соглашению).

3.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% 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.

3.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных 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 Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с

вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда»:

сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда – не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор – методист, тренер – преподаватель – старший тренер – преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.10. Стороны считают необходимым:

3.10.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда в учреждениях, 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;

3.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

3.10.3. Рекомендовать работодателям сохранять 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 коллективных договорах.

3.11. В целях повышения социального статуса работников системы образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда, стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников;

установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

3.12. Стороны рекомендуют органам управления образованием муниципальных районов и городских округов, работодателям предусматривать в отраслевых территориальных соглашениях и коллективных договорах:

компенсационные выплаты работникам учреждений образования, участвующим в забастовках, организованных Профсоюзом, его территориальными и первичными организациями в связи с невыполнением или нарушением отраслевых территориальных соглашений и коллективных договоров;

в образовательных учреждениях, имеющих штатных медицинских работников в соответствии с типовыми положениями устанавливать указанным работникам надбавки за

продолжительность непрерывной работы: до 20% ставки (оклада) – за первые три года работы, до 30% ставки (оклада) – за все последующие годы при условии оплаты труда по ЕТС.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.1.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.1.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

4.1.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и при одновременном уведомлении выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.1.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

4.1.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

4.1.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации.

4.1.12. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работнику по его заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Главное управление обязуется:

5.1.1. Участвовать в разработке и реализации целевых программ по улучшению материально-технической базы учреждений образования, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и комфортных условий образовательного процесса, пожарной безопасности.

5.1.2. Вести учет и регулярный многофакторный анализ случаев производственного травматизма работников образования края, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом, разрабатывать рекомендации и мероприятия по их снижению.

Доводить до сведения всех учреждений образования результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

5.1.3. Совместно с краевым государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования взрослых «Учебно-производственный снабженческий центр» проводить обучение, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководителей и специалистов системы образования.

5.1.4. Обеспечивать контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений учреждений образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

5.1.5. Предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений.

5.1.6. С привлечением Гострудинспекции осуществлять защиту педагогических работников в случае их отказа от выполнения работ в условиях, представляющих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

5.1.7. Оказывать помощь органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования муниципальных районов и городских округов, краевым подведомственным образовательным учреждениям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

5.1.8. Осуществлять учредительный контроль в учреждениях образования всех типов и видов за соблюдением законодательства и нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.

5.2. Главное управление способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

5.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

5.2.2. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам, прохождение санминимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.3. Обеспечивают бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает права работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости

молока, их порядок и нормы выдачи, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

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

5.2.5. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.2.6. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждениях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.2.8. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 года № 342н.

5.2.9. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

5.2.10. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

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

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.3.2. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.3.3. Осуществлять через институт уполномоченных крайкома профсоюза по охране труда постоянный контроль за соблюдением руководителями учреждений образования законодательных и иных нормативных актов по охране труда, координировать деятельность комиссий (комитетов) по охране труда в учреждениях образования в соответствии с разработанным Положением.

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

5.3.5. Принимать участие в организованных Главным управлением обучении, проверках знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования.

5.3.6. Осуществлять контроль за разработкой нормативных документов и выделением финансовых средств на программы первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда и учебы.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.

6.1. Главное управление обязуется:

6.1.1. В рамках выполнения ведомственной целевой программы «Развитие образования в Алтайском крае» на 2011-2013 годы на основе анализа количественного и качественного состава педагогических и руководящих кадров и укомплектованности ими образовательных учреждений, определять потребность в подготовке педагогов, постоянно иметь отраслевой информационный банк данных по педагогическим вакансиям.

6.1.2. Содействовать трудоустройству выпускников педагогических учреждений высшего и среднего профессионального образования в образовательные учреждения края в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах.

6.1.3. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров учреждений образования.

6.1.4. Добиваться включения в краевой бюджет:

- расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- средств на оплату командировочных расходов для повышения квалификации, проведение периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образования, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию педагогическим работникам образовательных учреждений.

6.1.5. Принимать меры по недопущению ликвидации органами управления образованием муниципальных районов и городских округов образовательных учреждений, сокращения численности и штата работников в течение учебного года.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

6.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнения работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

6.2.3. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности,

по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа о результатах аттестации. Указанные документы подаются на имя заместителя Губернатора Алтайского края, начальника Главного управления образования и молодежной политики для рассмотрения и принятия решения. (Перечень должностей установлен в приложении 9 Соглашения).

6.2.4. Сохранять педагогическим работникам до двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком.

До одного года:

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- при нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

6.2.5. Устанавливать квалификационную категорию при прохождении аттестации на имеющуюся квалификационную категорию (первую, высшую) по особой (льготной) форме без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам краевых и муниципальных образовательных учреждений, имеющим:

-государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

-ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную

грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

-звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.6.2.5. Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступает в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы. Если педагог проходил аттестацию по льготной процедуре на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он может использовать вышеназванную льготу повторно.

6.2.6. Победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование» по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет.

6.2.7. Победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Лучший мастер по профессии» по личному заявлению, на основании представления руководителя образовательного учреждения и приказа Главного управления об итогах вышеназванных конкурсов устанавливать соответствующую квалификационную категорию сроком на 5 лет.

6.2.8. Руководителям краевых и муниципальных профессиональных методических объединений по личному заявлению и на основании представления вышестоящего руководителя, начальника профильного отдела Главного управления устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет.

6.2.9. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки Российской Федерации, по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения устанавливать соответствующую квалификационную категорию сроком на 5 лет.

Особой (льготной) формой проведения аттестации педагогический работник может воспользоваться один раз при наличии достижений, указанных в п.п.6.2.6. – 6.2.9. Соглашения.

6.2.10. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о дополнительном к высшему образованию в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Права и гарантии деятельности Алтайской краевой организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, территориальных и первичных профорганизаций края, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, настоящего Соглашения, районных, городских, отраслевых соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

7.2.2. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения при:

- установлении режима работы всех категорий работников,
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков,
- распределении учебной нагрузки,
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат,
- распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы,
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ,
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, перечень которых определен в приложениях к коллективному договору.

7.2.3. Предоставлять безвозмездно выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации могут быть предусмотрены коллективным договором.

7.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета краевой, районной или городской организации, профкома учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением организации, учреждения.

7.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии финансовых средств у данного учреждения, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

7.2.6. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.7. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

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

7.3. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

7.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (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 законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

7.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

7.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

7.4.1. Распространить на председателей территориальных, районных, городских организаций профсоюза, председателей профсоюзных организаций учреждений среднего профессионального образования, других учреждений положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов образовательных учреждений, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.4.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов крайкома профсоюза и контрольно-ревизионной комиссии краевой организации Профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

7.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года, при условии наличия соответствующих финансовых средств. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

7.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективными договором, соглашением.

7.5.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после его окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

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

7.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЮ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

8.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая необходимость улучшения положения работников, **стороны обязуются:**

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

8.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на региональном, территориальном и локальном уровнях.

8.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в учреждениях.

8.1.4. Способствовать формированию полномочных объединений работодателей в отрасли.

8.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

8.1.6. Предоставлять взаимно и постоянно ведомственные нормативные правовые документы, приказы, распоряжения Главного управления, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, постановления пленумов и президиумов краевого комитета Профсоюза; информационные бюллетени и сборники.

8.1.7. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих руководящих коллегиальных органов, совещаниях, семинарах, пресс-конференциях и других мероприятиях.

8.1.8. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

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

8.2. Главное управление обязуется:

8.2.1. Обеспечить участие представителей Алтайского краевого комитета Профсоюза в работе Главной аттестационной комиссии Главного управления по аттестации педагогических работников образовательных учреждений края и аттестационной комиссии по аттестации руководителей краевых государственных бюджетных (казенных) образовательных учреждений.

8.2.2. По письменному запросу Профсоюза в согласованные сторонами сроки представлять имеющуюся информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по заработной плате, выплатах на приобретение книгоиздательской продукции, показателях по условиям и охране труда, планировании мероприятий по сокращению численности работников и другую необходимую информацию.

8.2.3. При подготовке проектов нормативных правовых актов, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывая его мнение и положения настоящего Соглашения.

8.2.4. Обеспечивать право участия представителей работников в работе органов управления учреждений, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

8.3. Краевая организация Профсоюза, её территориальные и первичные организации обязуются:

8.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего соглашения, городских, районных, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

8.3.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.

8.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений.

8.3.4. Оказывать бесплатную юридическую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза по вопросам применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

8.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства.

8.3.6. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза, их профессиональному росту, принимать участие в проведении аттестации педагогических кадров.

8.3.7. Участвовать в реализации приоритетного национального проекта «Образование», подготовке и проведении краевого, районных, городских конкурсов «Учитель года Алтая», других профессиональных конкурсов.

8.3.8. Обеспечивать издание информационно-методических материалов, учебу Профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

8.3.9. Использовать средства фонда социальной защиты краевой организации профсоюза для оказания материальной помощи работникам, членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде). Развивать инновационные формы поддержки членов Профсоюза.

8.3.10. Продолжить работу ссудно-заемного фонда с целью выделения ссуд работникам отрасли, являющимся членами профсоюза (в соответствии с Положением о фонде).

8.3.11. Участвовать в организации оздоровления и отдыха работников и их детей.

Совместно с Главным управлением содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников образования.

8.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

8.3.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет краевая отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением (Приложение № 8).

9.2. Комиссия рассматривает вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.3. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Главного управления и президиума краевого комитета Профсоюза не реже одного раза в год.

9.4. Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по настоящему Соглашению.

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

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального образования, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2, 3 приложения к указанному приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) работы, размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год

устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Установление объема учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования, и порядок исчисления их заработной платы с учетом установленного объема учебной нагрузки

Объем учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также структурных подразделений образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального, среднего профессионального образования (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении. Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено руководителю образовательного учреждения (структурного подразделения), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении (структурном подразделении) руководителем образовательного учреждения (структурного подразделения), определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением (структурным подразделением).

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год

устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Зарботная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в

различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

- при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) начального и среднего профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в год по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ И РАСХОДОВАНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ НОВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

При формировании фонда оплаты труда сельской малокомплектной школы учитываются дополнительные расходы на малокомплектность, рассчитанные в пределах объема субвенции из краевого бюджета по методике, утвержденной нормативным правовым актом Администрации Алтайского края и органа местного самоуправления.

Размер фонда оплаты труда фиксируется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

1.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но в размере не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Для определения гарантированного размера оплаты труда педагогического работника устанавливается стоимость 1 ученико-часа, которая рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость в сельских малокомплектных школах вводится условная единица «стоимость 1 класса-часа».

Неаудиторная занятость – виды работ, осуществляемые во внеурочное время в соответствии с должностными обязанностями, определенные образовательным учреждением самостоятельно.

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных локальными актами образовательных учреждений и коллективными договорами.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ И СПЕЦИАЛЬНОЙ ЧАСТИ (НСОТ)

1. Общие положения

1.1. Распределение фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части производится в соответствии с Положением, разработанным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению.

1.2. Положение определяет виды и размеры выплат учителям учреждения.

2. Порядок установления выплат

2.1. Установление доплат за неаудиторную занятость оформляется приказом руководителя и доводится до сведения работников.

2.2. Доплаты устанавливаются:

- за руководство кружком по предмету;
- за организацию внеклассных мероприятий по плану образовательного учреждения;
- за подготовку учащихся к олимпиадам;
- за осуществление функций классного руководителя;
- за проверку письменных работ;
- за заведование учебным кабинетом;
- за работу с родителями;
- за методическую работу;

и иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время в соответствии с должностными обязанностями, перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников определяется образовательным учреждением самостоятельно.

2.3 Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

- за работу в гимназических классах;
- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за работу с вредными условиями труда;
- за работу в сельской местности;
- за особенности образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;
- ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования.
- иные выплаты, компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Конкретный перечень выплат, а так же их размеры устанавливаются каждым учреждением самостоятельно (кроме за наличие квалификационных категорий, за наличие почетного звания и коэффициентов специфики), которые утверждены приказом Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 29.05.2009 года № 2005.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (НСОТ)

1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

2. Целью стимулирования является усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образования и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

Система стимулирующих выплат педагогически работникам образовательных учреждений включает в себя выплаты: за непрерывный стаж, премиальные выплаты по итогам работы, ежемесячные премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг, устанавливается в зависимости от показателя оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом руководителя учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Примерное положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей образовательных учреждений утверждено приказом Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 07.05.2008 г. № 1757.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления по представлению руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда может осуществляться один раз в год или два раза в год.

Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются положением образовательного учреждения и коллективным договором. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда утверждено приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 6.06.2008 года № 2150.

В целях повышения качества управления образованием и осуществления материального стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений на основе внешней объективной оценке их труда утверждено приказом Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 5.09.2008 года № 2881. «Примерное положение об оценке профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений Алтайского края».

**РЕКОМЕНДАЦИИ
К ПРИМЕНЕНИЮ ПОРЯДКА ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДО ПЕРЕХОДА
НА НСОТ**

Устанавливается следующий порядок формирования фонда оплаты труда для образовательных учреждений:

1. Тарифный фонд

Фонд заработной платы административно-хозяйственного персонала (по штатному расписанию).

1.2. Фонд заработной платы педагогического персонала (по тарификации только за педагогические часы и штатному расписанию).

1.3. Фонд заработной платы на компенсационные доплаты и повышение ставок заработной платы (должностных окладов) в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 6).

2. Фонд доплат и надбавок

В указанный фонд включаются средства на доплаты и надбавки, перечисленные в Приложении № 7.

2.1. Районный коэффициент от фонда оплаты труда.

2.3. Всего месячный фонд оплаты труда.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОПЛАТ И ПОВЫШЕНИЙ СТАВОК РАБОТНИКАМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДО ПЕРЕХОДА НА НСОТ**

I. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов:

1. Специалистам и руководящим работникам за работу в учреждениях образования сельской местности – 25 %.
2. Женщинам за работу в образовательных учреждениях сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части с перерывом более двух часов – 30 % от ставки (оклада).

II. Доплаты:

1. Воспитателям, младшим воспитателям (помощникам воспитателей), няням за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, не менее чем в полуторном размере – за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере – за последующие часы работы.
2. За работу с неблагоприятными условиями труда – до 12 %.
3. За работу в выходные и праздничные дни – не менее чем в двойном размере.
4. За работу в ночное время в размере 35 % часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).
5. За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников – по соглашению сторон трудового договора.

Нормативные акты: Постановление Совета Министров РСФСР № 17 от 08.01.91 г.

Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году (Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 года № АФ-947/96 (п. 6.1 – 6.9, п. 7.1 – 7.1.5).

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ДОПЛАТ И НАДБАВОК РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДО ПЕРЕХОДА НА НСОТ

1. Общие положения

Надтарифный фонд оплаты труда используется:

- на оплату дополнительных видов работ, дополнительная работа, не входящая в круг основных обязанностей работника, а также на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда и т.п.;

- на материальное поощрение работников (премии) за высокое качество работы.

Распределение надтарифного фонда производится в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, разработанным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок установления доплат и надбавок.

2.1. Доплаты и надбавки устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Установление доплат и надбавок оформляется приказом руководителя и доводится до сведения работников.

2.3. Размеры доплат и надбавок устанавливаются в абсолютных размерах или в процентах от тарифной ставки (должностного оклада), установленной по ЕТС или в рублях.

2.4. Доплаты устанавливаются:

- воспитателям (помощникам воспитателей) дошкольных образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привитие санитарно-гигиенических навыков;

- за ведение делопроизводства и выдачу заработной платы работникам учреждения;

- за руководство подсобными хозяйствами;

- за работу в группах (классах) с числом воспитанников, превышающим норму наполняемости;

- за выполнение обязанностей шеф-повара одному из поваров.

Надбавки устанавливаются:

- за напряженность и интенсивность работы;

- за выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.

Другие персональные доплаты и надбавки устанавливаются в зависимости от условий работы в конкретном учреждении.

2.5. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- невыполнения возложенных обязанностей;

- ухудшения качества работы;

- других случаях (предусмотреть конкретные случаи).

2.6. Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя.

Конкретный перечень доплат и надбавок, а также их размеры устанавливаются каждым учреждением самостоятельно. Доплаты и надбавки для каждого работника максимальными размерами не ограничиваются.

Распоряжение Правительства РФ от 09.06.1992 г. № 1037-р,

Письмо Минобразования от 09.04.1993 г. № 67-М,

Письмо Минобразования от 03.03.1995 г. № 16-М,

Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году (Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 октября 2004 года № АФ-947/96 (п. 7.2).

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ ДО ПЕРЕХОДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА НСОТ

1. Общие положения.

1.1. Премирование осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

1.3. Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок премирования.

2.1. Размер премии определяется приказом руководителя, который издается на основании решения премиальной комиссии либо другого органа самоуправления, в полномочия которого входит распределение премий работникам.

2.2. В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель или его заместитель;
- председатель профсоюзного комитета (или представитель);
- 2-3 рядовых члена коллектива;

Комиссия избирается общим собранием (конференцией) работников учреждения.

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

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

3. Условия премирования.

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

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

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

4. Показатели премирования.

4.1. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование и организацию учебно-воспитательного процесса;
- высокие результаты труда.

4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

4.3. Руководители и их заместители, другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;

4.4. Руководитель премируется в соответствии с положением о премировании, действующим в учреждении, по согласованию с учредителями.

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

Документы: Закон «Об образовании» ст. 32 п.2.10, ст. 43 п. 2..

Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 04.06.1990 г. № 375, п. 1.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КРАЕВЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ К ПУНКТУ 6.2.3. СОГЛАШЕНИЯ

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), методист, включая старшего, тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ), допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогии специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования, включая старшего преподавателя при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
-----------------------------------	---

Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; (независимо от преподаваемого предмета и начальных классов) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер; музыкальный руководитель	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания) инструктор по физической культуре
Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ
ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ
РЕГИОНАЛЬНОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО
УЧРЕЖДЕНИЯМ ОБРАЗОВАНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
НА 2013-2015 ГОДЫ**

I. Общие положения.

1.1. Отраслевая комиссия по заключению и реализации Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования края, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Алтайского края (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории края.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

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

II. Цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

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

IV. Организация деятельности Комиссии.

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

4.2. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в полугодие.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, назначаемые сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

V. Срок полномочий Комиссии.

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