

Глава
города Рубцовска



М.П.

Д.З. Фельдман

Начальник
муниципального казенного
учреждения «Управление
образования»



М.П.

города Рубцовска

А.А. Мищерин

Председатель Рубцовской
городской организации
Профсоюза работников
народного образования и
науки РФ



М.П.

И.Б. Попова

Дата подписания

«01» июня 2020 г.

**ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям
города Рубцовска Алтайского края,
осуществляющим образовательную деятельность,
на 2020 - 2023 годы**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Управление Алтайского края
по труду и занятости населения

«01» июня 2020 г.

Регистрационный номер 361

Заместитель начальника
УТЗН Алтайского края

г. Рубцовск, 2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Городское отраслевое соглашение по организациям города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность (далее - Соглашение) – заключено в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, и служит основой для разработки и заключения коллективных и трудовых договоров в образовательных организациях, а также применяется при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Рубцовска в сфере образования на 2020 – 2023 годы.

1.2. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы и условия оплаты труда работников образования города Рубцовска, их гарантии, компенсации и льготы.

Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работников городских образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении Муниципального казённого учреждения «Управление образования» города Рубцовска Алтайского края и не ограничивает права образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Муниципального казённого учреждения «Управление образования» города Рубцовска Алтайского края, в лице их полномочного представителя – Рубцовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о местной организации Профсоюза;

- работодатели организаций, находящихся в ведении Муниципального казённого учреждения «Управление образования» города Рубцовска Алтайского края, в лице их полномочного представителя – Муниципального казённого учреждения «Управление образования» города Рубцовска Алтайского края, действующего на основании Устава, утвержденного постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края №2992 от 20.07.2011 года (далее – Управление образования);

- органы местного самоуправления в лице их полномочного представителя – Администрации города Рубцовска Алтайского края (далее - Администрация).

1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, находящихся в ведении Управления образования и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования Российской Федерации.

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

1.6. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.7. В коллективном договоре организации, с учетом особенностей ее деятельности и финансовых возможностей, для работников могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

1.8. Нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются со дня вступления их в силу.

1.9. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания и действует по 31 мая 2023 года. Переговоры по заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за 2 месяца до момента окончания действия настоящего Соглашения.

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

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

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

1.13. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Управление образования доводит текст Соглашения, и изменения к нему, до подведомственных организаций и направляет для официального опубликования в городскую газету «Местное время» в течение семи календарных дней со дня его регистрации в Управлении Алтайского края по труду и занятости населения, а Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения их работников, Стороны договорились участвовать:

2.1.1. в постоянно действующих органах социального партнерства;

2.1.2. в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства;

2.2. Управление образования и Администрация обязуется:

2.2.1. осуществляют своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных организаций;

2.2.2. информируют Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организуют совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. обеспечивают участие представителей выборных органов Рубцовской городской организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций в работе комиссий по аттестации руководящих и педагогических работников образовательных организаций;

2.2.4. предоставляют Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных

размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.5. предоставляют возможность представителям Профсоюза, принимать участие в работе коллегиальных органов Управления образования, комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях Управления образования;

2.2.6. обеспечивают участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования;

2.2.7. рекомендуют образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях;

2.2.8. осуществляют ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;

2.3.2. проводить экспертизу нормативных правовых актов в области социально-трудовых вопросов;

2.3.3. обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций;

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

2.3.5. осуществлять контроль за соблюдением работодателями норм трудового законодательства;

2.3.6. содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза, их профессиональному росту, принимать участие в проведении аттестации руководящих и педагогических кадров;

2.3.7. проводить учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства;

2.3.8. оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. Развивать инновационные формы поддержки членов Профсоюза;

2.3.9. участвовать в организации оздоровления и отдыха работников – членов Профсоюза и их детей. Продолжить работу по выполнению программы «Санаторно-курортное лечение членов Профсоюза Рубцовской городской организации на 2019 - 2023 годы»;

2.3.10. осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников

образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением;

2.3.11. 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.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности;

3.1.2. развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях;

3.1.3. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, и по другим социально значимым вопросам в рамках постоянно действующих рабочих групп и комиссий;

3.1.4. содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза;

3.1.5. обеспечивать участие представителей других сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, предоставлять друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

3.1.6. в целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом;

3.1.7. осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

3.1.8. осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций.

3.2. Управление образования обязуется:

3.2.1. при подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений Соглашения;

3.2.2. способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих

права и интересы работников, разработки и утверждения Устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций.

3.4. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).

3.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения в муниципальных образовательных организациях норм трудового законодательства, положений Соглашения, коллективных договоров образовательных организаций города Рубцовска Алтайского края в соответствии с Положением о ведомственной регистрации коллективных договоров (Приложение №9).

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации;

4.1.2. работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также

меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

4.1.3. работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником;

4.1.4. с руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный учредительными документами организации или соглашением сторон;

4.1.5. руководители образовательных организаций, их заместители помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также работникам других 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 данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

4.1.6. работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации,

коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в организации;

4.1.7. расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.1, п.2, п.3, п.5, пп. «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 образовательной организации при условии закрепления этого положения в коллективном договоре организации (ст.82 Трудового кодекса РФ).

4.2. Управление образования и Профсоюз договорились:

4.2.1. 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 организациях среднего профессионального и высшего образования, независимо от того, за чей счет они обучаются. В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности или штата работников, а также при ликвидации организации, и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности (специальности) рекомендовать работодателям увеличить за счет собственных средств до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства путем закрепления этой нормы в коллективных договорах 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;

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

4.3. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:

4.3.1. определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

4.3.2. при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08/269);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности»);

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

4.4. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

4.4.1. в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

4.4.2. в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4.4.3. в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;

- ведение журнала в электронной форме;

4.4.4. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя».

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Администрация и Управление образования обязуются:

5.1.1. Устанавливать системы оплаты труда работников образования города Рубцовска Алтайского края с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

5.1.2. обеспечивать своевременную, не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные коллективным договором образовательной организации, выплату заработной платы работникам подведомственных образовательных организаций;

5.1.3. финансировать и оплачивать командировочные расходы педагогических работников на прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки с сохранением за работниками в этот период среднего заработка по основному месту работы.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда Стороны Соглашения исходят из того, что:

5.2.1. системы оплаты труда работников организаций устанавливаются в образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органов местного самоуправления.

При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работодатели обязаны руководствоваться Модельным нормативным правовым актом органа местного самоуправления (Письмо Министерства образования и науки Алтайского края от 13.06.2019 года № 23-03/03/1119) и Постановлениями Администрации города Рубцовска от 16.05.2019 года №2638 и от 28.06.2019 года №1589 (Приложение №1, №2 и №3 к настоящему Соглашению);

5.2.2. работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.2.1. разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору;

5.2.2.2. 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;

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

- 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 организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, 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 организаций.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

5.4. 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 установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учетной 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.

5.5. Образовательные организации (структурные подразделения), реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (**приложение № 4 к Соглашению**).

5.6. 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.

5.7. 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 могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты 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 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.9. 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.

5.10. Работодатели обязуются обеспечить выполнение постановления Правительства РФ от 27.12.1997 года №1631 в части установления районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25.

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

обязанностей. За счёт бюджетных ассигнований бюджета Алтайского края, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края.

5.12. Стороны считают необходимым:

5.12.1. проводить совместно мониторинги систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной базовой и переменной стимулирующей части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников;

5.12.2. совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда;

5.12.3. 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 образовательных организаций;

5.12.4. своевременного информирования о задолженности по заработной плате работников образования;

5.12.5. в коллективных договорах стороны рекомендуют предусмотреть:

- положение по тем вопросам заработной платы, по которым в законодательстве о труде содержится прямое предписание об их заключении или уточнении в коллективном договоре (статьи 131, 134, 135, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 154, 158, 159 ТК РФ);

- производить доплату председателю первичной профсоюзной организации из средств экономии заработной платы за работу социально-трудовых прав членов профсоюза от 500 до 1000 рублей в месяц;

- вознаграждение за бережное отношение к своему здоровью;

- определенное количество рабочего времени в период каникул, которое педагоги используют для методической работы без присутствия в муниципальных учреждениях;

- отпуска за общественную работу, по семейным обстоятельствам;

- на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических

работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утвержденным Минобрнауки России;

6.1.2. режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;

6.1.3. 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;

6.1.4. предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа 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;

6.1.5. изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

6.1.7. отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть

предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре;

6.1.8. 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;

6.1.9. 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;

6.1.10. 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;

6.1.11. при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет работникам дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со 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;

6.1.12. образовательная организация 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 коллективном договоре.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных организациях, Стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Администрация и Управление образования:

7.1.1. предусматривают ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, проведение обязательной вакцинации и ежегодных обязательных профилактических осмотров работников организаций, организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях образования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре образовательных организаций города Рубцовска и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему;

7.1.2. осуществляют руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях, способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров работников, в размере не менее 0,3 процентов от фонда оплаты труда, до 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;

- используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

- обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

- обеспечивают проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств организации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением санитарного минимума (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;

- обеспечивают работников за счет средств организации сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделяют компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) связанных с загрязнением.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право 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, расчет сметы на их приобретение, определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

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

- организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

- не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- 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;

- обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением работодателем норм и правил по охране труда, предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда

для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов в соответствии с отраслевым Соглашением;

7.1.3. содействуют созданию в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения» (**Приложение № 5**);

7.1.4. разрабатывают совместно с Профсоюзом и реализуют целевые программы по улучшению материально-технической базы организаций образования, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и комфортных условий образовательного процесса, пожарной безопасности;

7.1.5. ведут учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования города Рубцовска Алтайского края, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Доводят до сведения всех учреждений образования результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом;

7.1.6. по предварительному запросу Профсоюза предоставляют информацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, и их причины, выделении образовательным организациям денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

7.1.7. обеспечивают 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;

7.1.8. с привлечением Государственной инспекции труда осуществляют защиту работников в случае их отказа от выполнения работ в условиях, представляющих непосредственную опасность для их жизни и здоровья;

7.1.9. осуществляют учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора;

7.1.10. обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях при проведении образовательной деятельности, профессиональных заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

7.1.11. 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 организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

7.1.12. обеспечивают включение представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

7.1.13. 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.

7.2. Профсоюз:

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

7.2.2. принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;

7.2.3. содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов;

7.2.4. оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса;

7.2.5. осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

7.2.6. проводит проверки состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда;

7.2.7. участвует в рассмотрении трудовых споров, жалоб и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

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

7.2.9. регулярно рассматривает на заседаниях профсоюзного комитета (совета) вопросы выполнения Соглашения, соблюдения законодательства по охране труда в учреждениях образования района (города);

7.2.10. принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

7.3. Стороны Соглашения обязуются:

7.3.1. разработать и принять Положение о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в образовательных организациях в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда;

7.3.2. совместно с Профсоюзом оказывают помощь подведомственным образовательным организациям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса;

7.3.3. организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования;

7.3.4. содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований к охране труда и здоровья;

7.3.5. организовывать проведение комплексных, тематических целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих организаций на совместных заседаниях Сторон Соглашения;

7.3.6. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором, работников - членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях);

7.3.7. разрабатывать ежегодное соглашение по финансированию мероприятий по охране труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012г. №181н (**Приложение №6**).

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВ

8.1. Администрация и Управление образования обязуются:

8.1.1. на основе анализа количественного и качественного состава педагогических и руководящих кадров и укомплектованности ими образовательных

организаций, определять потребность в подготовке педагогов, постоянно иметь отраслевой информационный банк данных по педагогическим вакансиям;

8.1.3. обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров организаций образования;

8.1.4. принимать меры по недопущению увольнения педагогических работников в связи с ликвидацией организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сокращением численности или штата педагогических работников в течение учебного года;

8.1.5. включать в бюджет средства на оплату командировочных расходов для повышения квалификации, проведения периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. 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 организаций;

8.2.2. 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 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней;

8.2.3. устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем, определенном в **приложении № 7 к настоящему Соглашению**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы. Основанием для установления оплаты труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием является решение Министерства образования и науки Алтайского края. Для этого в Министерство образования и науки Алтайского края работник подает заявление, к которому прикладывает ходатайство руководителя органа управления образованием или руководителя краевой образовательной

организации, копию аттестационного листа или выписки из приказа Министерства образования и науки Алтайского края;

8.2.4. производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа. Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является решение Министерства образования и науки Алтайского края. Для этого в Министерство образования и науки Алтайского края работник в течение одного месяца со дня выхода на работу подает заявление, к которому прикладывает ходатайство руководителя муниципального органа управления образованием или руководителя краевой образовательной организации, копию аттестационного листа или выписки из приказа о результатах аттестации, иных документов, подтверждающих данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу. В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории. Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории;

8.2.5. в случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в Главную аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия Главной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

При приеме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград, почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) предусматривать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

8.3. Дополнительные льготы и гарантии, действующие на уровне города Рубцовска Алтайского края.

8.3.1. Администрация и Управление образования обязуются развивать систему стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников:

- осуществляют премирование работников за присвоение звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», награждение почетными грамотами Министерства образования РФ, администрации Алтайского края, города Рубцовска Алтайского края, по итогам проведения различных конкурсов и мероприятий в соответствии с Положениями о проведении конкурсов и мероприятий;

- выплачивают единовременное пособие в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей выпускникам педагогических образовательных учреждений среднего специального и высшего профессионального образования, прибывших на работу в город Рубцовск Алтайского края;

- выделяют средства на санаторно-курортное лечение работникам учреждений образования, членам Профсоюза в соответствии с Положением санаторно-курортного лечения членов Профсоюза Рубцовской городской организации на 2019 - 2023 годы, либо добиваются выделения указанных средств.

8.3.2. При подборе кандидатур на занятие руководящих должностей в образовательных учреждениях осуществлять согласование с городским комитетом Профсоюза.

8.3.3. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам 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 среднего 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.

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.8.3.3. Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы.

8.3.4. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательной организации, приказов Минобрнауки России или Министерства

образования и науки Алтайского края об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:

- победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», номинации конкурса «Учитель года» «Педагогический дебют»;

- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки Российской Федерации.

8.3.5. Руководителям профессиональных методических объединений (городских методических объединений образовательных организаций) по личному заявлению, на основании представления руководителя образовательной организации, руководителя Управление образования устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

8.3.6. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о профессиональной переподготовке в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности Рубцовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и первичных профсоюзных организаций города Рубцовска Алтайского края, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом Профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, настоящего Соглашения, устава организации, коллективного договора.

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

9.2.1. 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 организациях;

9.2.2. принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации 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;
- распределении должностных обязанностей работников;
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ;
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;

9.2.3. предоставлять выборному органу профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства, средства связи (в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, что закрепляется в коллективном договоре образовательной организации;

9.2.4. 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, городской организации, профкома организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением организации;

9.2.5. 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 у данной организации коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств (ст. 377 Трудового кодекса РФ);

9.2.6. не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.2.7. 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;

9.2.8. 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.

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

9.3.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы – 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;

9.3.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) 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 – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

9.3.3. члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации 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, соглашениями, коллективным договором;

9.3.4. члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, 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 соглашениями и коллективным договором.

9.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

9.4.1. распространить на председателя Рубцовской городской организации Профсоюза, председателей профсоюзных организаций образовательных учреждений положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов образовательных организаций, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

9.4.2. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комитета, президиума и контрольно-ревизионной комиссии Рубцовской городской организации Профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

9.4.3. производить оплату труда не освобожденных председателей первичных организаций Профсоюза в форме доплат, надбавок к заработной плате или премий за счет специальной или стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств организаций образования в размерах, установленных коллективными договорами и положениями об оплате труда образовательных организаций (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

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

9.5.1. работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации 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 отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза;

9.5.2. сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

9.5.3. 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.

9.6. Работа по выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.7. 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.

9.8. Администрация и Управление образования предоставляет Рубцовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ для работы бесплатно помещение по адресу: г. Рубцовск, пр. Ленина, 40, кабинеты №17 и №18.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательных организациях;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- создание в городе Рубцовске ассоциаций, клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций, молодежного совета Рубцовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Соглашения (форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов и т.п.).

10.2. Работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающим на работу по полученной специальности Администрация выплачивает подъемные в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей.

10.3. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров в образовательных организациях предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления надбавок к заработной плате в размере не менее 30% - в первый год работы, 20% - во второй год работы, 10% - в третий год работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с действующим законодательством;
- предоставлению председателю молодежного совета Рубцовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;
- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций представляющих регион на межрегиональных, всероссийских мероприятиях;
- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам, студентам организаций профессионального образования социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением;
- недопущению увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех первых лет работы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. 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 городская отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением (**Приложение №8**).

11.2. 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.

11.3. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании Сторон Соглашения не реже одного раза в год.

11.4. Каждая из сторон несет, в соответствии с законодательством РФ, ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Соглашению.

11.5. 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.

Приложение №1 (к пункту 5.2.1.)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы
(письмо Министерства образования и науки
Алтайского края от 13.06.2019 года № 23-03/03/1119)

Главам администраций муниципальных
районов и городских округов

Руководителям органов местного
самоуправления, осуществляющих
управление в сфере образования

Председателям районных, городских и
первичных организаций Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации

от 13.06.2019 года № 23-03/03/1119

Уважаемые коллеги!

Направляем для использования в работе модельный нормативный правовой акт органа местного самоуправления «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций» (далее - «модельный нормативный правовой акт»).

Документ разработан в рамках исполнения поручения Губернатора Алтайского края, Председателя Правительства Алтайского края В.П. Томенко и в соответствии с постановлением Пленума комитета Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по совершенствованию системы оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций в целях:

- осуществления перехода от ученико-часа к фиксированному окладу (ставке заработной платы);
- обеспечения дифференциации в оплате труда педагогических работников и вспомогательного персонала;

- изменения структуры заработной платы, увеличения оклада (ставки заработной платы) и гарантированной части за счет перераспределения средств, предназначенных на оплату труда.

Модельный нормативный правовой акт подготовлен согласованно рабочей группой, созданной приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 23.11.2018 № 1650 «Об утверждении состава рабочей группы по совершенствованию отраслевой системы оплаты труда», в которую вошли представители Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Алтайского краевого Законодательного Собрания, Министерства финансов Алтайского края, Управления Алтайского края по труду и занятости населения, Министерства образования и науки Алтайского края, руководители муниципальных органов управления образованием и общеобразовательных организаций.

Документ учитывает требования Трудового кодекса Российской Федерации, Единых рекомендации трехсторонней комиссии по установлению систем оплаты труда на 2019 год, Методических рекомендаций Минобрнауки Российской Федерации, а также отраслевых нормативных правовых актов федерального и регионального уровня.

Согласно модельному нормативному правовому акту заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определены расчетным путем с учетом перераспределения фактической структуры заработной платы действующей системы оплаты труда.

Установленные размеры обеспечивают оплату труда педагогического работника с учебной нагрузкой на одну ставку (18 часов) и выполняющего работу непосредственно связанную с образовательным процессом (проверка тетрадей, классное руководство, заведование кабинетами, методическая работа и др.) в размере не менее, чем МРОТ.

Сохранены виды и размеры повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории и специфику работы. Введен новый повышающий коэффициент при средней наполняемости образовательной организации (филиала) свыше 14 человек. При этом обеспечены гарантии равной оплаты за равный труд для работников малокомплектных школ, составляющих значительную долю в системе образования Алтайского края.

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера приведены в соответствие с региональными перечнями, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

С целью совершенствования системы оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций с 1 сентября текущего года, необходимо в срок до 1 июля:

- внести изменения в муниципальный нормативный правовой акт, регламентирующий оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций согласно модельному акту (приложение 1);

- на основании утвержденного вышеназванного нормативного правового акта органа местного самоуправления, руководителям школ внести изменения в локальные акты образовательных организаций. Изменения должны быть согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации (при её отсутствии - с иным представительным органом работников);

- руководителям общеобразовательных организаций осуществить организационные мероприятия ПС' изменению системы оплаты труда, предусмотренные трудовым законодательством. Обеспечить изменения в установленном порядке существенных условий трудовых договоров работников, уведомив их об этом в установленный законом срок: не менее, чем за 2 месяца (образцы уведомлений - в приложениях 2,3);

- совместно с представителями профсоюзной стороны провести системную разъяснительную работу с коллективами образовательных организаций об основных целях и принципах изменения системы оплаты труда, её преимуществах и отличии от ранее действовавшей.

Ввиду большой социальной значимости проводимых мероприятий убедительно просим взять на личный контроль своевременность и качество их проведения.

Министр образования и науки
Алтайского края

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

М.А. Костенко

Ю.Г. Абдуллаев

Приложение №1
к письму Министерства образования и науки
Алтайского края от 13.06.2019 года № 23-03/03/1119

Модельный нормативный правовой акт органа местного самоуправления

Администрация _____ района (города)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

О внесении изменений в постановление
Администрации _____ района
(города) от _____ № _____

С целью совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных (наименование учредителя), постановляю:

1. Внести в постановление Администрации _____ района (города) от _____ № _____ «Об утверждении положения по формированию системы оплаты труда.....» следующие изменения:

в положении, утвержденном указанным постановлением:

наименование положения изложить в следующей редакции: «Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных (наименование учредителя)»»;

дополнить раздел 1 «Общие требования» следующими пунктами:

«1.3. Настоящее Примерное положение является основой для разработки в муниципальных общеобразовательных организациях всех типов (бюджетных, автономных, казенных), подведомственных (наименование учредителя) (далее - «образовательные организации») соответствующих положений об оплате труда работников указанных образовательных организаций.

1.4. Размер заработной платы работников образовательных организаций отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера 2 оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).

1.7. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

1.8. Образовательным организациям необходимо обеспечить предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала,

вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

1.9. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.»;

раздел 4 изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению;

разделы 5 «Структура базовой части фонда оплаты труда педагогических работников», 6 «Определение стоимости образовательной услуги в общеобразовательной организации», 7 «Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс», 8 «Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации» признать утратившими силу;

в разделе 10 «Заключительные положения»:

в пункте 10.1 слова «педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, иных педагогических работников» исключить; в пункте

10.3 слова «(за исключением экономии инновационного фонда)» исключить;

пункт 10.4.признать утратившим силу;

приложение «Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс» к положению признать утратившим силу.

2. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных {наименование учредителя):

осуществить организационные мероприятия по изменению системы оплаты труда педагогических работников, предусмотренные трудовым законодательством;

обеспечить изменение в установленном порядке условий трудовых договоров педагогических работников.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам (Ф.И.О.). 4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2019.

Глава

И.О. Фамилия

Приложение
к постановлению Администрации
_____ района (города)
от _____ № _____

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению 1 настоящему Примерному положению.

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом: квалификационной категории; средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения); специфики работы.

4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Примерным положением.

4.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается: для имеющих первую категорию - 1,2; для имеющих высшую категорию - 1,3 .

4.1.6. При средней наполняемости классов в образовательной организации (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009, \text{ где:}$$

K - повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$ - средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается приказом 5 учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на _____.

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему Примерному положению.

4.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Примерного положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент); персонифицированная доплата.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации.

Размеры выплат устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, но не менее размера, установленного до изменения системы оплаты труда, в зависимости от наполняемости класса.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического

сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательной организацией самостоятельно.

4.2.5. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.6. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего примерного Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения

объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

4.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда с платы труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

4.2.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего Примерного положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

4.3.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.3.1. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии - иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.3.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет - 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов:

свыше 15 лет — 15 процентов.

4.3.3. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук - 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук - 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5%. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.3.5. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год - не менее 30 процентов;

второй год - не менее 20 процентов;

третий год - не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018

годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 г. и продлением срока действия до 2021 года.

4.3.6. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

4.3.7. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) 10 производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии - иного представительного органа работников.

Приложение №1

**Размеры
минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной
компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)**

| Квалификац и онный уровень | Наименование должностей | Размер минимальных окладов, рублей |
|-------------------------------------|--|---------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Первый | Музыкальный руководитель; старший вожатый | 6734 |
| Второй | Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель | 6734 |
| Третий | Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 7010 |
| Четвертый | Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютер; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 7010 |

*Согласно ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение 2

**КОЭФФИЦИЕНТЫ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

| N | Показатели специфики работы | Коэффициенты |
|---|-----------------------------|--------------|
|---|-----------------------------|--------------|

| п/п | | специфики работы (Кс) |
|-----|---|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности** | 1,25 |
| 2. | Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях | 1,2 |
| 3. | За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям | 1,15 |
| 4. | За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья | 1,15 |
| 6. | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,2 |
| 7. | За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения) | 1,2 |

** Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Примерному положению.

Приложение №2 (к пункту 5.2.1.)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы (Постановление Администрации города Рубцовска от 16.05.2019 года №2638)

Приложение №3 (к пункту 5.2.1.)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы
(Постановление Администрации города Рубцовска
от 28.06.2019 года №1589)

Приложение №4 (к пункту 5.5.)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы

**ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях (структурных подразделений), реализующих:

- общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы;
- дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (далее – приказ Минобрнауки России).

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

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.

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.

Пределный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), 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 преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

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 руководителей, их заместителей, иных работников, 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 основаниям.

Приложение №5 (к пункту 7.1.3.)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений города Рубцовска Алтайского края с числом работников свыше 50,
в штат которых в соответствии со ст. 217 ТК РФ
необходимо ввести должность специалиста по охране труда

| № п/п | Наименование учреждения | Численность работников | Выделено ставок специалиста по ОТ |
|----------|-------------------------|---------------------------|--|
|----------|-------------------------|---------------------------|--|

| Общеобразовательные организации | | | |
|--|---|-----|------------------------|
| 1 | МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1», ул. Светлова, 90 | 84 | Исполнение обязанности |
| 2 | МБОУ «Кадетская средняя общеобразовательная школа №2», ул. Комсомольская, 21 | 73 | Исполнение обязанности |
| 3 | МБОУ «Гимназия № 3», ул. Громова, 29 | 98 | 1 |
| 4 | МБОУ «Лицей «Эрудит», ул. Осипенко, 182в | 48 | Исполнение обязанности |
| 5 | МБОУ «Лицей № 6», пр. Ленина, 48 | 95 | Исполнение обязанности |
| 6 | МБОУ «Лицей № 7», ул. Дзержинского, 20 | 76 | Исполнение обязанности |
| 7 | МБОУ «Гимназия № 8», пер. Гражданский, 52 | 100 | 1 |
| 8 | МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10 «Кадетский корпус юных спасателей», ул. Рихарда Зорге, 121 | 96 | 1 |
| 9 | МБОУ «Гимназия № 11», ул. Алтайская, 179 | 101 | 1 |
| 10 | МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13», ул. Пролетарская, 412а | 27 | Исполнение обязанности |
| 11 | МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15», ул. Пролетарская, 284а | 46 | 1 |
| 12 | МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 18», пер. Станционный, 42в | 118 | 1 |
| 13 | МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19», ул. Комсомольская, 204 | 39 | 1 |
| 14 | МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23», ул. Брусилова, 41 | 55 | 1 |
| 15 | МБОУ «Лицей № 24» имени Петра Самойловича Приходько, ул. Октябрьская, 68 | 64 | Исполнение обязанности |
| 16 | МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 26 имени А.С. Пушкина», пр. Ленина, 136 | 43 | Исполнение обязанности |
| 17 | МБОУ «Открытая (сменная) общеобразовательная школа № 1», пр. Ленина, 4 | 22 | Исполнение обязанности |
| 18 | МБОУ «Гимназия «Планета Детства», ул. Сельмашская, 38в | 153 | 1 |
| Дошкольные образовательные учреждения | | | |
| 19 | МАДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 1 «Жар-птица», пр. Ленина, 271 | 84 | 1 |
| 20 | МБДОУ «Детский сад № 2 «Лучик», ул. Октябрьская, 17 | 43 | Исполнение обязанности |
| 21 | МАДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 7 | 105 | 1 |

| | | | |
|----|---|-----|---------------------------|
| | «Ярославна», пр. Рубцовский, 55 | | |
| 22 | МБДОУ «Детский сад № 10 «Гнездышко», ул. Красная, 60 | 64 | 1 |
| 23 | МБДОУ «Детский сад №12 «Журавлик», ул. Дзержинского, 9 | 39 | Исполнение обязанности |
| 24 | МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 14 «Василек», пр. Ленина, 29 | 39 | Исполнение обязанности |
| 25 | МБДОУ «Детский сад №16 «Родничок», ул. Комсомольская, 202 | 25 | Исполнение обязанности |
| 26 | МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 19 «Рябинка», ул. Комсомольская, 57 | 89 | 1 |
| 27 | МБДОУ «Детский сад №23 «Малышок», ул. Спортивная, 25а | 67 | 1 |
| 28 | МБДОУ «Детский сад №24 «Солнышко», ул. Путевая, 15 | 39 | Исполнение обязанности |
| 29 | МБДОУ «Детский сад №30 «Незабудка», пр. Ленина, 9а | 30 | Исполнение обязанности |
| 30 | МАДОУ «Детский сад № 32 «Счастливое детство», ул. Громова, 12 | 110 | 2 |
| 31 | МБДОУ «Детский сад №36 «Колокольчик», пр. Ленина, 37 | 34 | Исполнение обязанности |
| 32 | МБДОУ «Детский сад №37 «Веснянка», ул. Громова, 23 | 32 | Исполнение обязанности |
| 33 | МБДОУ «Детский сад №38 «Росинка», ул. Ст. Разина, 198 | 37 | Исполнение обязанности |
| 34 | МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №41 «Золотая рыбка», ул. Красная, 89 | 60 | 1 |
| 35 | МБДОУ «Детский сад №45 «Солнышко», пр. Ленина, 175а | 33 | Исполнение обязанности |
| 36 | МБДОУ «Детский сад пристра и оздоровления № 46 «Светлячок», ул. Октябрьская, 19 | 78 | 1 |
| 37 | МБДОУ «Детский сад №47 «Елочка», ул. Октябрьская, 21 | 37 | 1 |
| 38 | МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №48 «Ручеек», ул. Северная, 18 | 69 | 1 |
| 39 | МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №49 «Улыбка», пер. Алейский, 33 | 38 | Исполнение обязанности |
| 40 | МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида №50 «Росточек», ул. Мира, 4 | 31 | Исполнение обязанности |
| 41 | МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №53 «Топтыжка», ул. Алтайская, 33 | 64 | 1 |
| 42 | МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №54 | 60 | 1 |

| | | | |
|---|---|-----|----------------------------|
| | «Золотой ключик», пер. Гражданский, 32 | | |
| 43 | МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад № 55 «Истоки», ул. Светлова, 84 | 112 | 1 |
| 44 | МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 56 «Ромашка», пер. Гражданский, 14а | 65 | |
| 45 | МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №57 «Аленушка», ул. Северная, 27 | 77 | |
| 46 | МБДОУ «Детский сад №74 «Пчелка», Р.Зорге,55а | 28 | Исполнение обязанностей |
| Учреждения дополнительного образования | | | |
| 47 | МБУ ДО «Детско-юношеский центр», ул. Советская, 8 | 63 | 1 |
| 48 | МБУДО «Станция туризма и экскурсий», ул. Тракторная, 72 | 25 | 1 |
| 49 | МБУДО «Центр развития творчества», пер. Алейский, 25 | 56 | 1 |
| 50 | МБУДО «Центр внешкольной работы «Малая Академия», ул. Комсомольская, 120 | 54 | 1 |

Приложение №6 (к пункту 7.3.7.)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

Администрация города Рубцовска Алтайского края, МКУ «Управление образования» города Рубцовска, Рубцовская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ заключили настоящее соглашение по выполнению следующих мероприятий по охране труда на 2020-2021 учебный год

| Мероприятия | Стоимость | Срок выполнения | Ответственные |
|---|---|--|---|
| 2 | 4 | 5 | 6 |
| <p><u>1. Организационные мероприятия</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях - создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации - организация проведения обучения по охране труда - проводить мероприятия по возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) - организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим - контролировать проведение инструктажей по охране труда и проверке знаний требований охраны труда - создавать, 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 - обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением работодателем норм и правил по охране труда - содействовать созданию, в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ, службы охраны труда - вводить должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек - вести учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образовательных организаций - осуществлять учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора - включать представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году - осуществлять общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» - принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда - оказывать методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса - организовывать проведение комплексных, тематических целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда - разрабатывать ежегодное соглашение по финансированию | <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>согласно смете</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>согласно распределению бюджета</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> <p>б/л</p> | <p>в течение учебного года</p> <p>в течение учебного года</p> <p>каждые 3 года</p> <p>не реже 1 раза в 2 г.</p> <p>2 раза в год</p> <p>каждые 3 года</p> <p>в течение учебного года</p> <p>в течение года</p> <p>в начале календарного года</p> <p>в течение учебного года</p> <p>в течение учебного года</p> <p>1 раз в год</p> <p>в течение учебного года</p> <p>в течение учебного года</p> <p>в течение учебного года</p> <p>в течение учебного года</p> | <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз, руководители организаций</p> <p>Управление образования</p> <p>Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> <p>Профсоюз</p> <p>Управление образования, Профсоюз</p> |

Соглашение по обеспечению мероприятий по охране труда заключается каждый год до внесения проекта бюджета в представительный орган местного самоуправления.

Средства на указанные цели определяются в коллективном договоре образовательных организаций в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда, до 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации в течение учебного года.

Приложение №7 (к пункту 8.2.3.)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АЛТАЙСКОГО
КРАЯ К ПУНКТУ 8.2.3. 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 аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |

| | |
|---|--|
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, включая старшего (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер; музыкальный руководитель | Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации 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 образовательной организации среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательную программу |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации среднего профессионального образования, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования |

Приложение №8 (к пункту 11.1)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ
ГОРОДСКОГО ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ
ГОРОДА РУБЦОВСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
НА 2020-2023 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Городская отраслевая комиссия по заключению и реализации Городского отраслевого соглашения по организациям города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы (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, настоящим соглашением, иными нормативными актами, действующими на территории края и города.

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.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования города Рубцовска 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;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральным и краевым, городским отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов краевых законов, городских постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров учреждений образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

3. 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 представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города Рубцовска Алтайского края;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению 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.

4. 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.

5. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение №9 (к пункту 3.5)
к Городскому отраслевому соглашению по организациям
города Рубцовска Алтайского края, осуществляющим
образовательную деятельность, на 2020 - 2023 годы

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЕДОМСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ГОРОДА РУБЦОВСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА 2020-2023 ГОДЫ

1. Общие положения, цели и задачи ведомственной регистрации

1.1. Ведомственная регистрация коллективных договоров образовательных организаций (далее - регистрация), анализ и оценка их правовой эффективности осуществляется МКУ «Управление образования» города Рубцовска и Профсоюзом при участии ЦЗН города Рубцовска.

1.2. Регистрация направлена на повышение качества договорной составляющей регулирования социально-трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства на уровне образовательной организации.

1.3. Регистрация позволяет осуществлять контроль за ходом заключения коллективных договоров и обобщать опыт их реализации. Регистрация создает условия для получения информации о результатах работы, проводимой МКУ «Управление образования» города Рубцовска и Рубцовской городской организации

Профсоюза по повышению эффективности договорного регулирования трудовых отношений и совершенствования законодательства в сфере образования.

2. Порядок процедуры проведения ведомственной регистрации

2.1. Регистрации подлежат коллективные договоры образовательных организаций, подписанные полномочными представителями сторон и прошедшие уведомительную регистрацию в соответствующих органах.

2.2. После осуществления процедуры ведомственной регистрации образовательная организация на почтовый адрес Рубцовской городской организации Профсоюза (658207, Алтайский край, город Рубцовск, пр. Ленина, 40, кабинет №17) направляет экземпляр коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя председателя Рубцовской городской организации Профсоюза подписанным руководителем образовательной организации и председателем первичной профсоюзной организации (полномочными представителями сторон).

2.3. Электронная версия коллективного договора направляется по электронной почте в МКУ «Управление образования» города Рубцовска (usmanova@ruo.ugmk-telecom.ru) и Рубцовской городской организации Профсоюза (658223@List/ru) с пометкой - «на регистрацию».

Электронная версия коллективного договора оформляется двумя файлами:

1) титульная страница - в формате PDF с подписями представителей сторон, печатями образовательной и первичной профсоюзной организаций, датой принятия коллективного договора в образовательной организации, датой и печатью об уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду;

2) основной текст коллективного договора и тексты всех приложений к нему - в текстовом редакторе MS Word.

2.4. Направление коллективного договора на ведомственную регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе.

2.5. После регистрации коллективного договора в Рубцовской городской организации Профсоюза в образовательную организацию направляется Свидетельство о регистрации по установленной форме (форма устанавливается Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений).

2.6. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений высылает в образовательные организации по электронной почте результаты оценки правовой эффективности их коллективных договоров, подводя итоги регистрации не реже 1 раза в квартал в течение календарного года.

Следует отметить, что коллективный договор является важным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между работником и работодателем. Этот правовой акт заключается сторонами социального партнерства на взаимовыгодной основе и позволяет договориться по таким вопросам, как формы, системы и размеры оплаты труда, занятость, переобучение, рабочее время и время отдыха, улучшение условий и охраны труда работников, социальные льготы и гарантии, в том числе для лиц с семейными обязанностями, молодежи, граждан предпенсионного возраста, инвалидов.

Коллективный договор гарантирует работодателю уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль, если в нем предусмотрены расходы на бесплатное или льготное питание, на оплату проезда к месту работы и обратно на общественном или служебном транспорте, на улучшение условий и охраны труда и др. (ст. 255, ст. 264, ст. 270 Налогового кодекса Российской Федерации).

Наличие в организации коллективного договора дает возможность присвоения почетного статуса «Социально ответственный работодатель Алтайского края» и получения дополнительных гарантий и преференций со стороны краевых и муниципальных органов власти, что способствует экономическому развитию организации.

В соответствии со ст.50 Трудового кодекса РФ и п.п. 2.6.8. Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края на 2018 – 2020 годы коллективный договор в течение 7 дней с момента заключения направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в центры занятости населения краевых государственных казенных учреждений управлений социальной защиты населения по городским округам и муниципальным районам Алтайского края, расположенные в соответствующих муниципальных образованиях.

