

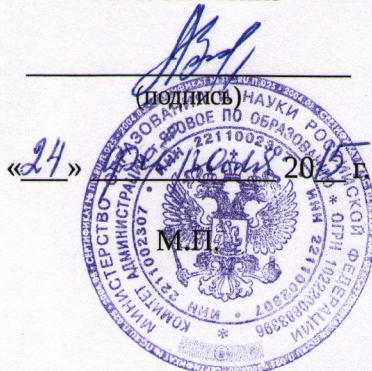
Глава администрации
г. Яровое
Н.Б. Мартынова

(подпись)
«24» февраля 2015 г.
М.П.



Председатель комитета
администрации
по образованию г. Яровое
А.П. Зинченко

(подпись)
«24» февраля 2015 г.
М.П.



Председатель Яровской
городской организации
Профсоюза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации
Н.В. Волжина

(подпись)
«27» февраля 2015 г.
М.П.



**ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по учреждениям образования
города Яровое Алтайского края
на 2015 -2017 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее городское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, Отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Алтайского края и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров в учреждениях образования, индивидуальных трудовых договоров с работниками и для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений образования г. Яровое в лице их полномочного представителя – Яровской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз),

- работодатели в лице их полномочного представителя – Комитета администрации г. Яровое по образованию (далее – Комитет),

- органы местного самоуправления в лице их полномочного представителя – администрации г. Яровое (далее - Администрация).

1.4. Соглашение распространяется на работников учреждений и работодателей г. Яровое, имеющих первичные организации профсоюза работников народного образования Российской Федерации.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по «01» марта 2017 года.

Переговоры по заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 марта 2017 года.

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

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

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

1.9. Комитет доводит текст Соглашения до подведомственных учреждений и направляет для официального опубликования в городскую газету «Яровские новости» в течение семи календарных дней со дня его регистрации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными

соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный учредительными документами учреждения или соглашением сторон.

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

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

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

2.1.5. Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.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 учреждения, при условии закрепления этого положения в коллективном договоре образовательного учреждения (ст.82 Трудового кодекса РФ).

2.2. Комитет и Профсоюз договорились:

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

2.2.2. 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.

3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

3.1. Администрация и Комитет обязуются:

3.1.1. Устанавливать системы оплаты труда работников образования города Яровое 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.

3.1.2. Своевременно, не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные коллективным договором образовательного учреждения, выплачивать работникам заработную плату.

3.1.3. Финансировать и оплачивать командировочные расходы педагогическим работникам на прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки с сохранением за этот период среднего заработка по основному месту работы.

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

3.2.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется:

В общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного и дополнительного образования оплата труда педагогических и руководящих работников производится по новой системе оплаты труда (НСОТ) на основании определения базовой и стимулирующей части оплаты труда, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала - на основе Единой тарифной сетки (ЕТС).

3.2.2. Для образовательных учреждений, переведенных на нормативное подушевое финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год в соответствии с нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, воспитанника, количеством обучающихся, воспитанников и с учетом поправочных коэффициентов.

3.2.3. Установление доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда в пределах имеющихся средств, осуществляется учреждениями образования с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются показатели качества, результативности труда.

Распределение стимулирующих выплат в общеобразовательных учреждениях осуществляется по согласию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.4. Изъятие экономии фонда оплаты труда у учреждения образования не допускается до окончания календарного года (декабрь месяц).

3.2.5. В учреждениях разрабатываются «Положение о доплатах и надбавках» и «Положение о премировании».

В общеобразовательных учреждениях, учреждениях дошкольного и дополнительного образования перешедших на новые условия оплаты труда, принимаются локальные нормативные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда в соответствии с:

- постановлением Администрации края от 02.06.2008г. № 223 «Об эксперименте по переходу на новую систему оплаты труда работников краевых государственных общеобразовательных учреждений, реализующие программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования,

- примерным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда краевого государственного общеобразовательного учреждения, утвержденным приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 06.06.2008г.

№ 2150,

- модельной методикой формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования, утвержденной приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 29.05.2008г. № 2005,

- примерным положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательных учреждений Алтайского края, утвержденным приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи

от 07.05.2008г. № 1757 в соответствии с принятыми на муниципальном уровне нормативными правовыми актами,

- Постановление администрации г. Яровое № 456 от 07.06.2008 «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Яровое, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования».

- Постановление администрации г. Яровое №421 от 26.05.2008 г. «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

- Постановление администрации г. Яровое №422 от 26.05.2008 г. «Об утверждении Положения о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений г. Яровое.

- Постановление администрации г. Яровое № 457 от 07.06.2008 г. «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения».

3.2.6. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1. Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки.
2. Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.

3. Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

3.2.7. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, – заработная плата, установленная при тарификации.

3.2.8. Оплата труда работников из числа младшего обслуживающего персонала учреждений образования производится, начиная с первого разряда Единой тарифной сетки при наличии соответствующего диапазона тарифных разрядов по профессиям и с учетом финансовых возможностей учреждения.

3.2.9. Переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями, осуществляемая вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплачивается как сверхурочная работа в полуторном размере за первые два часа и в двойном размере – за последующие часы или по соглашению сторон – предоставление отгула за фактически отработанное время.

3.2.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (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 РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

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

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

3.2.11. Администрация и Комитет обеспечивает регулярную выплату текущей заработной платы работникам учреждений образования города.

3.2.12. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

3.3. Стороны договорились сохранять среднюю заработную плату (или заработную плату в полном объеме) работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса.

3.4. С целью поддержки молодых преподавательских кадров выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступающим на работу, стороны предусматривают следующие механизмы стимулирования труда указанных работников:

- В соответствии с Постановлением администрации г. Яровое №392 от 27.07.2010 г. «О внесении изменений в методику формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Яровое, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования» первые три года выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы), размер которой определяется образовательным учреждением самостоятельно.

3.5. В соответствии с Положением о единовременной выплате подъемных молодым специалистам в общеобразовательных учреждениях города Яровое от 31.08.2012 № 823 осуществляется единовременная выплата молодым специалистам при трудоустройстве в образовательных учреждениях города Яровое, заключившим трудовой договор не менее чем на три года в размере 10 000 рублей.

3.6. Комплекс мер по модернизации общего образования в г. Яровое в 2012 году разработан в целях системной работы по модернизации общего образования и повышению заработной платы учителей. Система материального стимулирования молодых педагогов включает:

- выплата «подъемных» денежных средств в размере 10 000 рублей;
- предоставление ведомственного жилья;
- содействие в получении ипотечного льготного кредитования на приобретение жилья;
- обеспечение льготных условий молодым специалистам при устройстве детей в дошкольные учреждения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

Рабочее время руководителя учреждения образования рассчитывается в соответствии с:

- Постановлением Правительства РФ №321 от 30.06.2004 г. «Об утверждении положения Министерства здравоохранения и социального развития РФ»;
- Приказом от 05.05.2008г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день,

ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.1.4. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

4.1.8. 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. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

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

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

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

4.1.12. Администрация и Комитет в целях реализации права педагогических работников на длительный отпуск до одного года разработано и утверждено с учетом мнения Профсоюза Положение о порядке и условиях предоставления указанного отпуска.

4.1.13. Участвовать в реализации программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

4.1.14. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и соглашениях меры социальной поддержки работников, являющихся донорами, и работников, награжденных знаком «Почетный донор России» в соответствии с законодательством РФ.

5 . УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Администрация и Комитет обязуются:

5.1.1. Разрабатывать и участвовать в реализации целевых программ улучшения материально-технической базы учреждений образования, условий и охраны труда, обеспечения безопасности условий образовательного процесса, пожарной безопасности.

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

5.2. Комитет обязуется:

5.2.1. Осуществлять организационное руководство службами охраны труда образовательных учреждений, руководствуясь при этом отраслевым стандартом «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России. Основные положения. ОСТ-01-2001» (приказ Минобразования от 14.08.01 г. № 2953).

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

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

5.2.3. Проводить обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов системы образования.

5.2.4. Организовывать выполнение первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведение технической инвентаризации зданий и сооружений бюджетных учреждений образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

5.2.5. Оказывать методическую помощь образовательным учреждениям в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

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

5.3. Администрация и Комитет способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

5.3.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения и при наличии средств в городском бюджете.

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

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

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

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

5.3.5. Привлекают представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов учреждений.

5.3.6. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

5.3.7. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569.

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

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

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

5.4. Профсоюз обязуется:

5.4.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

5.4.4. В случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений требований техники безопасности и санитарно-гигиенических норм и правил уполномоченные крайкома профсоюза по охране труда, комиссии (комитеты) по охране труда вправе приостанавливать работы до устранения выявленных нарушений путем выдачи руководителям учреждений и органов образования обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений.

5.4.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии несчастных случаев.

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

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Принимать меры по недопущению необоснованной ликвидации образовательных учреждений, сокращения численности и штата работников в ходе учебного года.

6.1.2. 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 увольнений работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Права и гарантии деятельности Яровской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и первичных профсоюзных организаций города, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами 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 учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края, настоящего Соглашения, устава учреждения, коллективного договора.

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

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

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

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

7.2.3. 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, соглашении.

7.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета

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

7.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данного учреждения коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

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

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

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

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, 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 учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

7.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых

Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

7.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

7.4.1. Распространить на председателя 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 учреждений участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

7.4.3. 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 учреждений образования в размерах, установленных коллективными договорами и положениями об оплате труда образовательных учреждений (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

7.5. 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.

7.6. 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.

7.7. Администрация предоставляет Яровской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации для работы бесплатно помещение по адресу г. Яровое, квартал «А», дом 21, кабинет 37.

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

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

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

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

8.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

8.1.4. Способствовать формированию полномочных объединений работодателей в отрасли.

8.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий

социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

8.1.6. Предоставлять взаимно и постоянно ведомственные нормативно-правовые документы, приказы, распоряжения Комитета, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, постановления пленумов и президиумов краевого и городского комитета профсоюза.

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

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

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

8.2. Администрация и Комитет обязуются:

8.2.1. Представлять Профсоюзу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по заработной плате, выплатам на приобретение книгоиздательской продукции, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

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

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

8.2.4. Обеспечить участие представителей Профсоюза в городской аттестационной комиссии и комиссиях по аттестации в образовательных учреждениях города.

8.3. Яровская городская организация Профсоюза, её первичные организации обязуются:

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

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

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

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

8.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства.

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

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

8.3.8. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательных учреждений.

Совместно с Администрацией и Комитетом содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников образования.

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

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

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет городская отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением (Приложение №1).

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

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

9.3. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании Комитета и городского совета профсоюза не реже одного раза в год.

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о городской отраслевой комиссии по заключению
и реализации Городского отраслевого соглашения
по учреждениям образования города Яровое
на 2015 – 2017 годы.

1. Общие положения.

1.1. Городская отраслевая комиссия по заключению и реализации

Городского отраслевого соглашения по учреждениям образования города Яровое (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района (города), созданным сторонами, заключившими соглашение. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, городским отраслевым соглашением по учреждениям образования города Яровое (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории края.

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

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

II. Цели и задачи Комиссии.

2.1. Основными целями Комиссии являются:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

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

IV. Организация деятельности Комиссии.

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

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

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

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

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

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

V. Срок полномочий Комиссии.

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

Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников учреждений образования при НСОТ.

1.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год в соответствии с нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по обычным (стандартным) программам начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях, с учетом поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся, районного коэффициента.

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

Размер фонда оплаты труда фиксируется в смете образовательного учреждения.

1.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но в размере не менее 10% от фонда оплаты труда учреждения. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

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

При этом фактическая доля фонда оплаты труда учителей в общем фонде оплаты труда работников составляет 70% к 30%.

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

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

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

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

Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной

платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

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

Приложение № 3
к городскому отраслевому
Соглашению по учреждениям
образования г. Яровое
на 2015 – 2017 годы

Примерный порядок распределения фонда оплаты труда неаудиторной занятости и специальной части (НСОТ).

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение определяет виды и размеры выплат учителям учреждения.

2. Порядок установления выплат

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

2.2. Доплаты устанавливаются:

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

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

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

- за работу в гимназических классах;
- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за сложность и приоритетность предмета;
- за работу с вредными условиями труда;
- районный коэффициент;

- за работу в сельской местности;
- за выполнение социально-значимых для коллектива обязанностей председателя первичной организации профсоюза образовательного учреждения;
- иные выплаты, компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Конкретный перечень выплат, а так же их размеры устанавливаются каждым учреждением самостоятельно.

Приложение № 4
к городскому отраслевому
Соглашению по учреждениям
образования г. Яровое
на 2015 – 2017 годы

Примерный порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений (НСОТ).

Общие положения

1.1. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее 10% от фонда оплаты труда учреждения.

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

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей. Примерное положение об оценке результативности, профессиональной деятельности учителей образовательных учреждений утверждено приказом Управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 2.05.2008г. № 1757.

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

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

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

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

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

«Примерное положение об оценке профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных учреждений Алтайского края».