Глава

Рубцовского района

П.И. Афанасьев

Заместитель главы Администрации Рубцовского района, председатель комитета Администрации Рубцовского района по

образованию

Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ г. Рубцовска и Рубцовского

Председатель

И.Б. Попова

M.FI.

документов

Дата подписания

В.Н. Костин

РАЙОННОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям

Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Управление Алтайского края по труду и занятости населения

« Н» 246 грз 20 12 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Районное 1.1. Настоящее отраслевое соглашение ПО организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность (далее - Соглашение) заключено в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, Отраслевым по учреждениям и организациям, находящимся в соглашением ведении Федерального агентства по образованию, Региональным отраслевым Алтайского соглашением ПО организациям края, осуществляющим образовательную деятельность, и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров в учреждениях образования, индивидуальных трудовых договоров с работниками и для разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.2. Соглашение правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории Рубцовского района в сфере образования на 2022 2024 годы, в том числе, общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении комитета Администрации Рубцовского района по образованию и не ограничивает права образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

- 1.3. Сторонами Соглашения являются:
- работники образовательных организаций Рубцовского района в лице их полномочного представителя Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района (далее Профсоюз), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- работодатели организаций, находящихся в ведении комитета Администрации Рубцовского района по образованию в лице их полномочного представителя комитета Администрации Рубцовского района по образованию, действующего на основании Положения о комитете Администрации Рубцовского района по образованию (далее Комитет), утвержденного решением Рубцовского районного собрания депутатов Алтайского края №08 от 27.02.2015 года;
- органы местного самоуправления в лице их полномочного представителя Администрации Рубцовского района Алтайского края, действующего на основании Устава муниципального образования Рубцовский район Алтайского края, принятого Решением Рубцовского районного Собрания депутатов Алтайского края №59 от 16.11.2017 года (далее Администрация).
- 1.4. Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, находящихся в ведении Комитета 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 момента подписания и действует по «31» декабря 2024 года. Переговоры по заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.
- 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 его действия 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 Комитет доводит текст Соглашения, и изменения к нему, до подведомственных организаций и направляет для официального опубликования в районную газету «Хлебороб Алтая» 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. Администрация и Комитет обязуются:

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 Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района, первичных профсоюзных организаций в работе комиссий по аттестации руководящих и педагогических работников образовательных организаций;
- 2.2.4. предоставляют Профсоюзу по его запросам информацию численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ПО профессиональным квалификационным квалификационным уровням профессиональных квалификационных 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 Комитета, комиссий, рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях Комитета.
- 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 и стипендиального обеспечения, 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.
- бесплатную 2.3.4. Оказывать юридическую помощь профсоюзным организациям 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. Использовать средства профсоюзных организаций для оказания материальной помощи работникам, членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. Участвовать в организации оздоровления и отдыха работников членов Профсоюза и их детей. Развивать инновационные формы поддержки членов Профсоюза, в т.ч. кредитование членов Профсоюза через кредитный потребительский кооператив «Учительский», паритетные программы оздоровления, программы страхования работников отрасли от клещевого энцефалита и др.
- 2.3.9. Продолжить выдачу беспроцентных займов членам Профсоюза с целью оказания солидарной поддержки работникам (в соответствии с принятым положением о беспроцентных займах).
- 2.3.10. Участвовать в организации оздоровления и отдыха работников членов Профсоюза и их детей.

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

- 2.3.11. 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.
- 2.3.12. 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.

3.2. Комитет 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 управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового 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 социальноэкономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о статусе научно-исследовательских работников (г. Париж, 20 ноября 1974 г.), о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений (г. Париж, 11 ноября 1997г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).
- 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 работником примерной формы трудового договора c 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 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 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 зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, 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);
- -виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и 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.

При замещении должностей учителей работники образовательных организации, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договоров, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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.
- 4.1.6. 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. Комитет и Профсоюз рекомендуют организациям, осуществляющим образовательную деятельность, предусматривать в коллективных договорах:
- 4.2.1. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации труда:
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования, независимо от того их обучения на бесплатной или платной основе;
- председателей первичных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
- 4.2.2. 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 (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств,
- 4.2.3. 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 этого положения 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.
- 4.3. 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:
- 1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08)

- 2) 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»);
- 3) 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:
- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - 2) 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:
- 1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
 - 2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);
- 4.4.3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:
 - 1) участие в составлении программы учебных занятий;
 - 2) составление планов учебных занятий;
 - 3) 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:
 - 1) ведение классного журнала;
 - 2) составление плана работы классного руководителя».

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

- 5.1. Администрация и Комитет обязуются:
- 5.1.1. Устанавливать системы оплаты труда работников образования Рубцовского района 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 районных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органов местного самоуправления (Приложение №1,2,3).
- 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), платы квалификационным профессиональных заработной ПО уровням 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;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;
- 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 компенсационного и (или) 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;
- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплексы, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством.

При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающей целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1-4 классов в классы - комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.2.2821-10.

Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

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 Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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).
- 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 2013года № 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.

- 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 воспитатель, педагог дополнительного образования _ старший 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 г. № 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. Предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам) члену (членам) Профсоюза, на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:
- а) по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.
- 5.12.2. 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.
- 5.12.3. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда;
- 5.12.4. 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.
- 5.12.5. Своевременно информировать о задолженности по заработной плате работников образования.
- 5.12.6. 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, 1396, 139, 143, 144, 147, 149, 152, 154, 158, 159 ТК РФ);
- 5.13. Работодатели руководствуются при установлении оплаты труда локальным актом, рекомендованного Региональным Отраслевым соглашением (приказ Главного управления образования и молодёжной политики Алтайского края от 25.09.2013 г. № 4159 «Об утверждении Методических рекомендаций по работников общеобразовательных формированию системы оплаты труда образовательные организации (учреждений), реализующих программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образовательные программы основного общего образования, образования, образовательные программы среднего общего образования» с учётом дополнений и изменений согласно письму Министерства образования и науки Алтайского края от 13.06.2019 г. № 23-03/03/1119 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций (Модельный нормативный правовой акт) (Приложение №5).

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, в том числе, связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

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 педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности, приказом от 22 декабря 2014 года № 1601.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 года N 536, предусматривая в них в том числе:

- а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- 6) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.
- 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, утверждаемым представителем работодателя 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, 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.
- 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.

- 6.1.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации.
- 6.1.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «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.
- 6.1.13. 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 или локальными нормативными актами, которые принимаются с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

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.

6.1.14. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644.

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 Комитет:
- 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 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, в том числе за:

- 7.1.2.1 созданием и функционированием системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ;
- 7.1.2.2. выделением средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда 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;
- 7.1.2.3. использованием 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 производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.
- 7.1.2.4. обеспечением выплаты 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;
- 7.1.2.5. проведением 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 прохождения, обязательных психиатрических ИХ освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением сан 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;
- 7.1.2.6. обеспечением работников за счет организации сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделением компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечением 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;
- 7.1.2.7. проведением специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в установленном законодательством порядке.
- 7.1.2.8. предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором организации;
- 7.1.2.9. обеспечением реализации 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.
- 7.1.3. 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. Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».
- 7.1.4. Разрабатывают совместно с Профсоюзом и реализует 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 района (города), а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Доводит 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. Организуют обучение, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников и ответственных специалистов системы образования, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций.
- 7.1.8. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

- 7.1.9. Осуществляют взаимодействие с органами органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций. Проводят весенне-осенний осмотр зданий и сооружений образовательных организаций. Обеспечивают включение представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году.
- 7.1.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов .

- 7.1.11. С привлечением Гострудинспекции осуществляют защиту педагогических работников в случае их отказа от выполнения работ в условиях, представляющих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.
- 7.1.12. 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.
- 7.1.13. Осуществляют учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.
- 7.1.14. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях при проведении образовательной деятельности, профессиональных заболеваний, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 7.1.15. 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.
- 7.1.16. 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.

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. Принимают участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.
- 7.2.3. Содействуют 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, заявлений 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
- 7.2.10. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.
- 7.2.11. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 7.2.12. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.
- 7.2.13. Принимает участие в лице своих представителей, включая технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года.
 - 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. Организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.
- 7.3.3. 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.

- 7.3.4. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок образовательных организаций по вопросам охраны труда, в том числе в части обеспечения безопасности эксплуатации зданий при сооружений образовательных организаций, последующим заслушиванием отчетов c руководителей этих организаций на совместных заседаниях Сторон Соглашения.
- 7.3.5. 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).
- 7.3.6. Организовывать проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда.
- 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 Комитет 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. Добиваться включения в бюджет средств 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 Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края. Для этого в Главное управление образования и молодежной политики 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 Главного управления об установлении квалификационной категории.

- 8.2.5. 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 заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя муниципального органа управления образованием или руководителя краевой образовательной организации, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие 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.

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 приёме 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.

- 8.4. Дополнительные льготы и гарантии, действующие на уровне района. Администрация и Комитет обязуются:
- 8.4.1. Выплачивать единовременное пособие в размере заработной платы в связи с юбилейными датами работников (женщины -55 лет, мужчины -60 лет).
- 8.4.2 Развивать систему стимулов, обеспечивающих поддержку молодых специалистов, совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников:
- выплачивать единовременную выплату в размере 50 000 рублей молодым специалистам, выпускникам педагогических образовательных учреждений среднего специального и высшего профессионального образования, впервые поступающим на работу в образовательные учреждения;
- оплачивать найм жилого помещения молодым специалистам-педагогическим работникам согласно договору найма.
- 8.4.3. Развивать систему стимулов, обеспечивающих совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников:
- 8.4.3.1. осуществлять премирование работников за государственные награды: ордена, медали, почетные звания;
- 8.4.3.2. осуществлять премирование работников, получившим ведомственные Министерства просвещения Российской Федерации:
- знак отличия «Отличник просвещения», благодарность, почётная грамота, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» (Ведомственный знак отличия «Отличник просвещения», даёт право на присвоение звания «Ветеран труда»);
- 8.4.3.3. осуществлять премирование работников, получившим ведомственные награды Министерства образования и науки Алтайского края:

- знак отличия «Почётный педагогический работник Алтайского края», Почётная грамота, Благодарность;
- 8.4.3.4. осуществлять премирование работников-победителей конкурсов профессионального мастерства различных уровней.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

- 9.1. Права и гарантии деятельности Территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Рубцовска и Рубцовского района и первичных профсоюзных выборных организаций района, соответствующих профсоюзных определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей Правительством России, Отраслевого Соглашения И организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, Соглашения между объединением работодателей, краевым Советом Профсоюзов администрацией края, 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 социальноэкономические и трудовые интересы работников, перечень которых определяется коллективным договором.

9.2.3. Предоставлять выборному органу профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим освещением, требованиям, обеспеченные отоплением И 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, районной 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.
- 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, 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.

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 председателей профсоюзных организаций образовательных организаций положение о предоставлении свободного от работы времени сохранением среднего заработка выполнения ДЛЯ 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 ревизионной комиссии Территориальной организации Профессионального союза 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 профсоюзных организаций в форме доплат, надбавок к заработной плате или премий за счет стимулирующих или компенсационных выплат 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. 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, избивавшимися 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.

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 районе ассоциаций, клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций,
- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Соглашения (форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов).
- 10.2. 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 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, молодежной комиссии профсоюзной организации 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;
- 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 районная 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 разрешения коллективных порядок индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения которые ΜΟΓΥΤ повлечь возникновение конфликтов, предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры разрешения – забастовок.

Приложение №1 (к пункту 5.2.1) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

УТВЕРЖДЕНО постановлением Администрации Рубцовского района от 01.07.2019г. №326

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных Администрации Рубцовского района

Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования (далее общеобразовательные учреждения).
- 1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами Администрации Рубцовского района.
- 1.3. Настоящее положение является основой для разработки в муниципальных общеобразовательных учреждениях, подведомственных Администрации Рубцовского района, соответствующих положений об оплате труда работников указанных общеобразовательных учреждений.
- 1.4. Размер заработной платы работников общеобразовательных учреждений 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 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 учебный утверждается руководителя на ГОД приказом общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательных учреждений с письменным ознакомлением данных работников под подпись.
- 1.8. Общеобразовательным учреждениям 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.
 - 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения
- 2.1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного общеобразовательного учреждения, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Рубцовского района.
 - 3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей общеобразовательных учреждений
- 3.1. Комитет Администрации Рубцовского района Алтайского края по образованию (сокращенное название комитет Администрации района по

образованию) формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей общеобразовательных учреждений (далее — руководителей). Размер централизуемой доли фонда оплаты труда — 1 % от фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования труда руководителей осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с Положением о порядке распределения централизованного фонда стимулирования труда руководителей общеобразовательных учреждений, учитывающим показатели деятельности общеобразовательных учреждений, утверждённых постановлением Администрации Рубцовского района.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных учреждений.

Для руководителей устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяются нормативным правовым актом Администрации Рубцовского района.

Периодичность оценки эффективности деятельности общеобразовательных учреждений и их руководителей устанавливается комитетом Администрации района по образованию.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений включается представитель территориальной профсоюзной организации работников образования.

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 общеобразовательных учреждений 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 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 общеобразовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала);

специфики работы.

- 4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим 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 общеобразовательном учреждении (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

K= 1+ (Hcp.-14) >: 0,009, где:

К - повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

Нср - средняя наполняемость общеобразовательного учреждения (филиала,), которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 сентября текущего года.

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

4.1.7. 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 общеобразовательного учреждения с учетом настоящего 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. Выплаты компенсационного характера работникам общеобразовательных 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 организуется 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 общеобразовательного учреждения.

Размеры выплат устанавливаются общеобразовательными учреждениями 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 детейинвалидов устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность психолого-педагогическому ПО 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 детей-инвалидов ИЗ числа 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно.
- 4.2.5. Выплаты работникам общеобразовательных учреждений, 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:

заработная плата работника (без учета районного если месячная коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, (постановление нерабочие праздничные дни 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 размере разницы между сложившейся месячной В заработной районного платой (без учета коэффициента, 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 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 оплаты труда общеобразовательного учреждения 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.

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

4.3.1. Для педагогических работников общеобразовательных учреждений 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).

4.3.2. 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.

- 4.3.3. Ежемесячные выплаты стаж непрерывной работы за общеобразовательных учреждениях, 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.
- 4.3.4 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.
- 4.3.5. 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).
- 4.3.6. 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.

- Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего профессионального образования, И среднего закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение устанавливается образовательной организацией первых трех лет самостоятельно.
- 4.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие), производятся на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии иного представительного органа работников.

5. Расчет заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

- 5.1. Заработная плата руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается исходя из минимального размера должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

Др = MДр x A x Псз x Кс + 100, где:

Др - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

МДр - минимальный размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения, принятый согласно приложению 4 к настоящему положению в соответствии с группой по оплате труда руководителя образовательного учреждения, установленной органом местного самоуправления;

А – повышающий коэффициент с учётом квалификационной категории руководителя образовательного учреждения;

Псз — коэффициент с учётом наличия учёной степени по профилю образовательного учреждения, почётного звания или отраслевой награды;

Кс – коэффициент в размере 1,25 за работу в сельской местности;

100 – компенсация за учебно-методическую литературу в рублях.

5.3. Отнесение общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется комитетом Администрации района по образованию в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательных учреждений в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утверждённым постановлением Администрации района.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда руководителей общеобразовательной организации (Кр) в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям:

1 группа - коэффициент 1,8;

2 группа - коэффициент 1,6;

3 группа - коэффициент 1,4;

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных учреждений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5.5. Должностной оклад заместителя руководителя образовательного учреждения и главного бухгалтера рассчитывается по формуле:

Дзр = МДр х Пзам х A х Псз х Kc + 100, где:

Дзр - должностной оклад заместителя руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера (далее – заместителя руководителя);

МДр - минимальный размер должностного оклада, установленный руководителю образовательного учреждения;

Пзам – коэффициент, понижающий минимальный размер должностного оклада, установленный заместителю руководителя (в размере от 0,6 до 0,9);

А – повышающий коэффициент с учётом квалификационной категории заместителя руководителя (в размере до 1,15);

Псз — коэффициент с учётом наличия учёной степени по профилю образовательного учреждения, почётного звания или отраслевой награды; Кс — коэффициент в размере 1,25 за работу в сельской местности;

- 100 компенсация за учебно-методическую литературу в рублях (только заместителям руководителя, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом).
- 5.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала общеобразовательной организации.
- 5.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных организаций.
- 5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются с учётом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, формируемая из всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя образовательного учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя образовательного учреждения и заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

- 5.9. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется комитетом Администрации района по образованию.
- 5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального общеобразовательного учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего

муниципального общеобразовательного учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4

- 5.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального общеобразовательного учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном портале органов местного самоуправления Администрации Рубцовского района
- В целях размещения указанной информации муниципальное общеобразовательное учреждение представляет в комитет по образованию Администрации Рубцовского района не позднее 1 марта года, следующего за годом, за который информация подлежит размещению, данные о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера по форме, установленной постановлением Администрации Рубцовского района

6. Заключительные положения

- 6.1. Оплата труда иных педагогических работников, учебновспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Рубцовского района.
- Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных локальными актами общеобразовательных учреждений и (или) коллективными договорами.
- 6.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 6.3. случае образования экономии В фонда оплаты труда В общеобразовательном учреждении, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 6.4. образования случае экономии фонда оплаты труда В общеобразовательном учреждении, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты установлены педагогическим работникам, которым были выплаты.

Приложение 1

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

Квалификац ионный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	6734
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагогорганизатор: социальный педагог; тренер-преподаватель	6734
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7010
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподавательорганизатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учительлогопед (логопед)	7010

[&]quot;"Согласно ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации».

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников

N п/п	Показатели специфики работы -1	Коэффициенты специфики работы (Кс) 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 естественнонаучному, 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 положению.

Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности

```
Библиотекарь (включая старшего);
бухгалтер;
воспитатель (включая старшего);
документовед;
заместитель главного бухгалтера;
инженер-программист (программист);
инженер-электроник (электроник):
инженер-энергетик (энергетик);
инспектор по кадрам;
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
лаборант (включая старшего);
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
механик;
музыкальный руководитель;
педагог-библиотекарь;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-организатор;
педагог-психолог;
переводчик-дактилолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
старший вожатый;
техник;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог, учитель-логопед;
```

экономист; юрисконсульт.

Приложение 4

Минимальные размеры должностных окладов руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансируемых за счёт средств краевого и муниципального бюджетов

$N_{\underline{0}}$	Группа по оплате труда	Минимальный размер
Π/Π	руководителей	должностного оклада, рублей
1	1 группа	15640
2	2 группа	12115
3	3 группа	11218
4	4 группа	10523
5	5 группа	9872

Приложение №2 (к пункту 5.2.1) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

УТВЕРЖДЕНО Постановлением Администрации Рубцовского района от 25.12.2019г. №633

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Рубцовского района

Обшие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, реализующих программы общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее дошкольные образовательные учреждения).
- 1.2. Система оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами Администрации Рубцовского района.
- 1.3. Настоящее Положение является основой ДЛЯ разработки образовательных учреждениях, дошкольных муниципальных подведомственных Администрации Рубцовского района, соответствующих положений об оплате труда работников указанных дошкольных образовательных учреждений.
- 1.4. Размер заработной платы работников дошкольных образовательных учреждений 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 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 дошкольных образовательных учреждения ПО согласованию выборным органом первичной c 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 дошкольных образовательных учреждений с письменным ознакомлением данных работников под подпись.
- 1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
- 1.9. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

Формирование ФОТ МБДОУ (филиала, структурного подразделения)

Формирование ФОТ МБДОУ (филиала, структурного подразделения) ΦОТ МБДОУ) осуществляется (далее В пределах предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета Рубцовского района в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждений на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и учреждений, поправочных коэффициентов категориям ДЛЯ данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением Администрации Рубцовского района Алтайского края.

Размер ФОТ МБДОУ определяется комитетом Администрации Рубцовского района Алтайского края (далее - Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги.

ФОТ МБДОУ делится на фонд оплаты труда работников (далее - ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (далее - ФОТцст) и рассчитывается по формуле:

 Φ ОТ МБДОУ = Φ ОТр + Φ ОТцст, где:

ФОТ МБДОУ - фонд оплаты труда МБДОУ;

ФОТр - фонд оплаты труда работников;

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений.

2.4. ФОТцст руководителей МБДОУ формируется Комитетом. Формирование ФОТцст осуществляется по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТ МБДОУ х ц, где:

ц - централизуемая доля Φ OT, размер которой устанавливается Комитетом. Рекомендуемая доля «ц» не превышает 1 0 /0 Φ OT работников, выделяемого за счет средств бюджета Рубцовского района.

Распределение ФОТцст устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат МБДОУ, утвержденным постановлением Администрации Рубцовского района.

3. Распределение ФОТ МБДОУ

3.1. При распределении ФОТ МБДОУ выделяются части, направляемые: на оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ ауп: заведующий, заместитель заведующего, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер);

на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (ФОТ пп: старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (ФОТ увп: бухгалтер, кассир, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, заведующий хозяйством, энергетик, техник, инженер по технике безопасности, программист, калькулятор);

на оплату труда категории работников обслуживающего персонала (ФОТ оп: кладовщик, кастелянша, шеф-повар, повар, помощник повара, подсобный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту, машинист по стирке белья, уборщик, дворник, сторож, швея, оператор-хлораторщик);

на оплату компенсационной части ФОТ (ФОТ комп: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебном отпуске, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается МБДОУ самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовой год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ МБДОУ, направляемой на формирование заработной платы административно-

управленческого, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, - 50% / 50% и рассчитывается по формуле:

 Φ OT ауп,пп 50% + Φ OT увп,оп 45% + Φ OT комп 5%, где:

ФОТ ауп,пп - фонд оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала;

ФОТ увп,оп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

ФОТ комп - фонд оплаты труда на осуществление выплат компенсационного характера.

3.3. ФОТр МБДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\Phi$$
OTp = (Φ OTб + Φ OTст), где:

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ;

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ административно-управленческого и педагогического персонала: 75% и 25% соответственно.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ учебновспомогательного и обслуживающего персонала: 90% и 10% соответственно.

4. Оплата труда педагогических работников МБДОУ

Заработная плата педагогических работников МБДОУ включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МБДОУ 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 Положению.

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.

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников МБДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости групп по образовательному учреждению (филиалу, структурному подразделению);

специфики работы.

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

Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника МБДОУ устанавливается:

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию -1,3.

При средней наполняемости общеразвивающих групп в МБДОУ свыше 20 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

K= 1+ (Hcp.-20) * 0,009, где:

К - повышающий коэффициент с учетом наполняемости групп;

Нср - средняя наполняемость общеразвивающих групп МБДОУ, которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Еуслуги. Образование» по состоянию на 01 сентября текущего года.

- 4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему 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 МБДОУ, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам МБДОУ 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 (заведование методическими объединениями, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с педагогическим процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;

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

персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам МБДОУ 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 педагогическим работникам МБДОУ, 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 организуется проведение специальной оценки условий труда.
- 4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам МБДОУ за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование методическими объединениями, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами ообразовательного учреждения.

Размеры выплат устанавливаются МБДОУ 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. Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается МБДОУ самостоятельно, пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

- 4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях общеразвивающих групп, устанавливаются педагогическому работнику образовательным учреждением самостоятельно не более 1050 руб. от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.
- 4.2.5. Выплаты педагогическим работникам МБДОУ занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

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 заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные нерабочие праздничные (постановление ДНИ 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 размере разницы между сложившейся В районного заработной платой (без учета коэффициента, 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.

- 4.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда МБДОУ 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.

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

4.3.1. Для педагогических работников МБДОУ 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 образовательное учреждение, 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).

4.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, 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.

4.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной педагогической работы в МБДОУ, 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.

- 4.3.4. 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.
- 4.3.5. 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).

4.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций профессионального образования, среднего поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов заработной (должностных окладов), ставок 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.

- Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений профессионального образования, высшего среднего И закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение устанавливается образовательным учреждением первых трех лет самостоятельно.
- 4.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие), производятся на основании приказа руководителя образовательного учреждения за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии иного представительного органа работников.

Расчет заработной платы руководителей МБДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров

Заработная плата руководителей МБДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей МБДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров, финансируемой за счет всех источников финансового обеспечения и

рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников соответствующего учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4.

Размер оклада руководителя МБДОУ устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Администрации Рубцовского района Алтайского края от 20.10.2008 г. № 525 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей». Оклад руководителя рассчитывается по формуле:

льодителя рассчитывается по формулс Др = ЗПхАхСхПсзхКрхКрс+Мл, где:

Др - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗП - базовый оклад руководителя, который составляет 5880,00 рублей;

А - повышающий коэффициент с учётом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах;

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности до 1,15. Размер устанавливается приказом Комитета по результатам аттестации;

С – коэффициент стажа (для руководителей, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе – с учетом педагогического стажа и действующего порядка определения стажа педагогической работы, для заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе – с учетом работы на данной должности, для главных бухгалтеров – с учетом стажа работы по специальности);

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МБДОУ, почетного звания или отраслевой награды;

- 1,2 за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю деятельности МБДОУ или профессиональной деятельности);
- 1,1 за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю деятельности МБДОУ или профессиональной деятельности);
- 1,1— за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности МБДОУ или профессиональной деятельности);

Кр – коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения МБДОУ к группе по оплате труда:

```
1 группа – от 1,6 до 1,8;
```

2 группа – 1,6;

3 группа – 1,5;

4 группа - 1,4.

Крс – коэффициент за работу в сельской местности 1,25;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от нагрузки.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей МБДОУ (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных учреждений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

- 5.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей образовательных организаций, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных организаций, предусмотренной для категории административно-управленческого персонала.
- 5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются с учётом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемая из всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы руководителя образовательного учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя образовательного учреждения и заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

5.8. Руководителям МБДОУ (филиалов, структурных подразделений) может устанавливаться ежемесячная выплата из средств местного бюджета за сложность и напряжённость работы в зависимости от численности детей в МБДОУ (филиалах, структурных подразделениях) в следующих размерах:

Численность	детей	В	Размер	выплаты от	должн	остного
МБДОУ	(филиал		_	руководит		ИБДОУ
структурных	`-		(филиал			гурного
подразделениях)		подразделения)				
до 30 чел.			15 проц	ентов		
от 31 до 60 чел.	,		30 проц	ентов		
от 61чел. и боле	ee		45 проц	ентов		

- 5.9. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется комитетом Администрации района по образованию.
- 5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующего муниципального образовательного учреждения (без учёта заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4
- 5.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном портале органов местного самоуправления Администрации Рубцовского района

В целях размещения указанной информации муниципальное образовательное учреждение представляет в комитет по образованию Администрации Рубцовского района не позднее 1 марта года, следующего за годом, за который информация подлежит размещению, данные о среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера по форме, установленной постановлением Администрации Рубцовского района.

6. Полномочия руководителя МБДОУ

6.1. Руководитель МБДОУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность МБДОУ;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактический объем работ.

6.2. Руководитель МБДОУ использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

7. Заключительные положения

7.1. Оплата труда иных педагогических работников, учебновспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Рубцовского района.

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

- 7.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 7.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 1

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

Квалификацион ный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	
Первый	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	6734
Второй	Концертмейстер;	6734
	педагог дополнительного образования	
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист	7010
Четвертый	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7010

[&]quot;"Согласно ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-Ф3 «Об образовании в Российской Федерации».

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников

Νп/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	-1	3
11.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности * *	
22.	Работа в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно- территориальных образованиях	,
33.	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 естественнонаучному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	
44.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	
65.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
76.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1.2

^{**} Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в приложении 3 к настоящему Положению.

Приложение 3

```
Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий
коэффициент за работу в сельской местности
Библиотекарь (включая старшего);
бухгалтер;
воспитатель (включая старшего);
документовед;
заместитель главного бухгалтера;
инженер-программист (программист);
инженер-электроник (электроник):
инженер-энергетик (энергетик);
инспектор по кадрам;
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
лаборант (включая старшего);
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
механик;
музыкальный руководитель;
педагог-библиотекарь;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-организатор;
педагог-психолог;
переводчик-дактилолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
старший вожатый;
техник;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог, учитель-логопед;
```

экономист;

Приложение №3 (к пункту 5.2.1) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

УТВЕРЖДЕНО постановлением Администрации Рубцовского района от 17.02.2020г. № 66

Положение об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год Российской решением трехсторонней комиссии (утверждены регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол №12) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по образованию Администрации Рубцовского района (далее - Учреждений).
- 1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждений финансируемых за счет средств районного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждений с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Рубцовского района.
- 1.3. Положение включает в себя порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников Учреждений с учетом уровня

- образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных Учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.
- Положение является основой ДЛЯ разработки в об соответствующих положений оплате труда работников, нормативными учетом утверждаются локальными актами c мнения представительного органа работников и согласовываются с комитетом Администрации Рубцовского района по образованию.
- 1.5. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников Учреждений устанавливается и изменяется коллективным договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края и настоящим Положением.
- 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 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. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.
- 1.8. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.
- 1.9. Заработная плата работников состоит из базовой части и стимулирующих выплат, а так же выплат компенсационного характера.
- 1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.
- 1.11. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом Учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы и норма рабочего времени (количество часов).
- 1.12. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

- 1.13. При формировании штатного расписания (штатной расстановки) Учреждения и заключении трудовых договоров с работниками используются оклады работников, указанные в приложениях 5 и 6 к Положению.
- В окладах работников, относящихся к педагогическому и административноуправленческому персоналу (приложение 5 к Положению), уже учтены повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (приложение 1 к Положению), за образование (приложение 2 к Положению) и за группу должностей (приложение 3 к Положению).
- 1.14. Заработная плата педагогических работников рассчитывается пропорционально размеру учебной нагрузки к установленной законодательством норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- 1.15. Работнику, полностью отработавшему установленную норму рабочего времени и качественно выполнившему обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае, если размер оплаты труда по трудовому договору меньше этого размера.

2. Доплаты и надбавки компенсационного характера

- 2.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда:
- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.
- 2.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.
- Основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признаются конкретные условия труда, определяемые по результатам специальной оценки условий труда.
- 2.3. Работникам Учреждения производится оплата труда за работу в ночное время в размере 35 процентов базовой части за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

- 2.4. Работа в выходной или 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 2.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 2.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 2.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 2.8. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителями учреждений в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.9. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая базовую часть и стимулирующие выплаты.

3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

- 3.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) учреждения на календарный год осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых Учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам.
- 3.2. ФОТ Учреждения подлежит увеличению в случаях: увеличения (индексации) базовой части оплаты труда; увеличения объемов муниципального задания;
- 3.3. ФОТ Учреждения может увеличиваться за счёт дополнительного

включения средств бюджетов иных уровней и средств от приносящей доход деятельности Учреждения.

- 3.4. ФОТ Учреждения не подлежит сокращению, за исключением реорганизации, ликвидации учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.
- 3.5. ФОТ Учреждения делится на фонд работников (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (далее ФОТцст) и рассчитывается по формуле:

 $\Phi OT = \Phi OTp + \Phi OTuct$

3.6. ФОТцст руководителей Учреждений рассчитывается по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТр х Ц, где:

- \coprod централизуемая доля Φ OT, размер которой устанавливается в размере до 3% Φ OTp.
- 3.7. Распределение ФОТцст осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования (приложение 8 к Положению).

4. Распределение фонда оплаты труда Учреждения

- 4.1. При распределении ФОТ Учреждения выделяются части, направляемые: на оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административного персонала: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, методист);
- на педагогических работников, оплату труда непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дополнительного образования (ФОТ педагогического персонала: тренер-преподаватель, инструктор физической культуре, инструктор-методист, дополнительного педагог образования, педагог-организатор);
- на оплату труда учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала: секретарь руководителя, делопроизводитель, механик, водитель, рабочий по комплексному обслуживанию спортивных сооружений, уборщик помещений и т.д.);
- на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебного отпуска, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и рабочие дни, в ночное время и др. в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.
- 4.2. Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части ФОТ Учреждения. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образователь-ный процесс, в базовой части ФОТ работников Учреждения

устанавливается Учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовой год.

Рекомендуемая оптимальная доля базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, (с учетом компенсационных выплат) в общей базовой части ФОТ работников Учреждения не менее 70%.

4.3. ФОТ работников Учреждения (далее - ФОТр) состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

 Φ OTp = (Φ OTб + Φ OTст), где:

ФОТб - базовая часть заработной платы;

ФОТс - стимулирующая часть заработной платы.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ педагогического и административно-управленческого персонала: от 80% и до 20% соответственно.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для ФОТ обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала: от 70% и до 30% соответственно.

4.4. Базовая часть ФОТ административно-управленческого персонала и педагогического персонала составляет гарантированный оклад работников и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть базового оклада ФОТ рассчитывается, исходя из окладов с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию (приложение 1 к Положению), за уровень образования (приложение 2 к Положению), за квалификационно-профессиональную группу занимаемой должности (приложение 3 к Положению) и за стаж педагогической работы (приложение 4 к Положению).

Специальная часть базового оклада ФОТ включает: выплаты за ученую степень, почетное звание и отраслевые награды, за категорию Учреждения, за работу в сельской местности.

4.5. В базовый оклад педагогических работников и руководителей (заместителей руководителей) Учреждений включается компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством.

Данная компенсация выплачивается независимо от объём педагогической нагрузки работника.

4.6. Компенсация педагогическим работникам и руководителям (заместителям руководителей) Учреждений за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается только по одному месту работы, как правило - основному месту работы.

Работникам, трудоустроенным в Учреждении на условиях внешнего совместительства, компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается при условии предоставления справки с основного места работы о том, что данному работнику указанная компенсация не устанавливалась.

5. Заработная плата педагогических работников Учреждения

5.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть состоит из базового оклада и выплат компенсационного характера.

- 5.2. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:
- $FO = OMUH \times \Gamma \times O \times A \times C \times \Pi_{C3} \times K_{C} + M_{\Pi}, \Gamma_{\Pi}e$:
- БО размер базового оклада педагогического работника;
- Омин минимальный размер оклада педагогического работника I профессионально-квалификационной группы, установленный в приложении 5 настоящего Положения;
- Г коэффициент группы должностей работников, определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 3 к Положению);
- О коэффициент образования, определяется в соответствии с уровнем профессионального образования (приложение 2 к Положению);
- А коэффициент квалификации, определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории (приложение 1 к Положению);
- С коэффициент стажа определяется согласно педагогическому стажу работника (приложение 4 к Положению);
- Псз коэффициент учёта ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;
- Кс коэффициент специфики местности: 1,25 за работу в сельской местности;
- Мл компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
- 5.3. Коэффициенты, учитывающие наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды (Псз), устанавливаются в размере:
- 1,1 за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности), а также за звание; за звание "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";
- 1,05 повышающий коэффициент для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта".

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

5.4. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

заработная плата работника (без учета районного если месячная коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, нерабочие праздничные (постановление выходные ДНИ 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 сложившейся месячной выплачивается в размере разницы между заработной (без учета районного коэффициента, платой 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.

5.5. Молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливается на первые 3 года работы ежемесячная стимулирующая выплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная выплата начисляется пропорционально размеру учебной нагрузки молодого специалиста к установленной законодательством норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.

- 5.6. За выполнение педагогическим работником дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников Учреждения, руководителем Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда.
 - 6. Стимулирующая часть заработной платы педагогических работников Учреждения
- 6.1. Стимулирующая часть заработной платы педагогических работников Учреждения включает в себя стимулирующие выплаты, премии по результатам работы за месяц и персональные надбавки.
- 6.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей (приложение 7 к Положению) при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 6.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем Учреждения на основании решения экспертной комиссии в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора учреждения.

- 6.4. Премии по результатам работы за месяц (далее ежемесячная премия) устанавливается педагогическим работникам за качественное выполнение своих должностных обязанностей за премируемый период.
- 6.5. Размер ежемесячной премии устанавливается в процентах к окладу работника, установленному в трудовом договоре (далее оклада работника). Предельный размер ежемесячной премия устанавливается работнику в трудовом договоре и не может превышать 50 процентов оклада работника. Конкретный размер ежемесячной премии определяется руководителем Учреждения по результатам работы за премируемый период и устанавливается соответствующим приказом.
- 6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения осуществляется за счёт и в пределах стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

7. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

7.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из окладов и выплат компенсационного характера.

Рекомендуемое соотношение базовой части оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда 70% и 30% соответственно.

- 7.2. Стимулирующая часть оплаты труда может быть увеличена за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.
- 7.3. Размеры окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (далее работники Учреждения) устанавливается согласно приложению 6 к Положению.
- 7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам на основании действующим законодательства, части II настоящего Положения, а также коллективного договора и(или) локального нормативного акта, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
- 7.5. Стимулирующая часть заработной платы работников Учреждения включает в себя персональные надбавки и премии по результатам работы за месяц.
- 7.6. Премии по результатам работы за месяц (далее ежемесячная премия) устанавливается работникам за качественное и профессиональное выполнение работником своих должностных обязанностей за премируемый период.
- 7.7. Персональная надбавка устанавливается работнику за высокое профессиональное мастерство и выполнение работы, требующей повышенного внимания и ответственности.

Персональная надбавка устанавливается в процентах к окладу работника, установленному в трудовом договоре (далее – оклада работника).

Предельный размер персональной надбавки устанавливается работнику в трудовом договоре и не может превышать 80 процентов оклада работника.

- 7.8. Размер ежемесячной премии устанавливается в процентах к окладу работника, установленному в трудовом договоре (далее оклада работника). Предельный размер ежемесячной премия устанавливается работнику в трудовом договоре и не может превышать 100 процентов оклада работника. Конкретный размер ежемесячной премии определяется руководителем Учреждения по результатам работы за премируемый и устанавливается соответствующим приказом.
- 7.9. Условия выплат стимулирующего характера для учебновспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
- 7.9. Если работник не отработал месячную норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

8. Оплата труда руководителей,

заместителей руководителя, главного бухгалтера и методиста Учреждения

- 8.1. Заработная плата руководителей Учреждений, заместителей руководителя, главного бухгалтера и методиста (при выполнении функций заместителя руководителя учреждения) состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 8.2. Заработная плата руководителей Учреждения не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения без учёта заработной платы руководителя Учреждения.
- 8.3. Размер базового оклада руководителей Учреждений устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей учреждений. Отнесение руководителей Учреждений к группам по оплате труда производится в соответствии с постановлениями Администрации района от 20.10.2008 № 525 и от 29.12.2009 № 710.
- 8.4. Базовый оклад руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:
- БО = Омин х Γ х О х С х Псз х Кс х Кр х Кперс + Мл, где:
- БО размер базового оклада руководителя Учреждения;
- Омин минимальный размер оклада педагогического работника I профессионально-квалификационной группы, установленный в приложении 5 настоящего Положения;
- Г коэффициент группы должностей работников, определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами (приложение 3 к Положению);
- О коэффициент образования, определяется в соответствии с уровнем профессионального образования (приложение 2 к Положению);
- А коэффициент квалификации, определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории. Коэффициент квалификации применяется

только для расчёта базового оклада руководителя Учреждения, которому была присвоена квалификационная категория ранее действующими нормативными правовыми актами (первая квалификационная категория – коэффициент 1,1, высшая квалификационная категория - коэффициент 1,15). Коэффициент квалификации применяется до проведения очередной или внеочередной аттестации данного руководителя.

С - коэффициент стажа определяется согласно педагогическому стажу работника (приложение 4 к Положению);

Псз – коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Кс - коэффициент специфики местности: 1,25 - за работу в сельской местности;

Кр – коэффициенты по группам оплаты труда руководителей Учреждений:

1 группа - коэффициент 1,8;

2 группа - коэффициент 1,6;

3 группа - коэффициент 1,4;

4 группа - коэффициент 1,2;

Кперс – коэффициент, учитывающий иные персональные доплаты, установленные руководителю Учреждения в трудовом договоре с учётом специфики деятельности Учреждения и дополнительных трудовых обязанностей;

Мл - компенсация за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями».

- 8.5. Оклад заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера и методиста устанавливается на 10-30% меньше оклада, установленного руководителю Учреждения.
- 8.6. Надбавка за выслугу лет заместителю директора по административнохозяйственной работе и главному бухгалтеру устанавливается, в соответствии с приложением №12, в зависимости от общего количества лет, проработанных по соответствующей должности в Учреждении и(или) иных аналогичных Учреждениях.

Размеры надбавки устанавливаются:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 10% оклада;

при стаже работы от 3 до 10 лет - 15% оклада;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20% оклада;

при стаже работы от 15 лет и выше - 30% оклада.

Решение об установлении размера оклада заместителю руководителя Учреждения принимает руководитель Учреждения при заключении трудового договора.

Дальнейший расчёт базового оклада заместителя руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, установленной в пункте 8.4. настоящего Положения для руководителя Учреждения.

8.7. Выплаты компенсационного характера для руководителя Учреждения и его заместителя осуществляются из специальной части ФОТ

административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала Учреждения действующим законодательством.

- 8.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения и заместителю руководителя Учреждения осуществляются за счет и в пределах стимулирующей части ФОТ, направляемого для категории административно-управленческого персонала (см. пункт 3.6. Положения).
- 8.9. Размер стимулирующей выплаты руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей (приложение 8 Положения).
- 8.10. Размер стимулирующей выплаты заместителю руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения с учётом размера стимулирующей выплаты, установленной руководителю Учреждения.
- 9. Порядок и условия оплаты труда работников филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района
- 9.1. Условия и оплата труда работников филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района (далее филиала).
- 9.1.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки) работника, стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 9.1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели), производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (специальности), а также по должности (специальности), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (специальностей).

9.1.3. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

заработная плата работника (без районного если месячная учета оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, коэффициента, нерабочие праздничные (постановление выходные ДНИ Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. $17-\Pi$), полностью $N_{\underline{0}}$ 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.

- 9.1.4. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.
- 9.1.5. Штатную численность персонала филиала рекомендуется определять на основании постановления Секретариата ВЦСПС от 11.05.1990 №7-22 "О типовых штатах административно-хозяйственного, педагогического, медицинского, обслуживающего персонала детских оздоровительных лагерей".
- 9.1.6. При увольнении работников, принятых на работу в Учреждение, им выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.
- 9.2. Порядок установления должностных окладов, окладов и ставок.
- 9.2.1. Размер должностных окладов и окладов (далее окладов) работникам устанавливается директором Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ (приложение №10).
- 9.2.2. Отнесение профессиональным должностей служащих К квалификационным проводится основании приказов группам на Российской Министерства здравоохранения и социального развития Федерации от 05.05.2008 №216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и постановления Минтруда 21.08.1998 России OT №37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».
- 9.2.3. Размер ставок работников, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих, определяется в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее − ETKC) в зависимости от содержания и сложности выполняемых работ (приложение №10).
- 9.3. Доплаты и надбавки компенсационного характера
- 9.3.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам филиала устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

9.3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере. Основанием для предоставления надбавки на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признаются конкретные условия труда, определяемые по результатам специальной оценки труда.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, но не менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

При отсутствии специальной оценки условий труда повышенная оплата труда устанавливается согласно действующим нормативным документам, которые устанавливают списки производств, профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда.

9.3.3. Доплата за работу в ночное время производится в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 06.00 час.

9.3.4. Работникам, привлеченным в установленном порядке к работе в выходной или нерабочий праздничный день, оплата производится не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 9.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.3.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

- 9.3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения.
- 9.3.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая (ставку), доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.
- 9.3.9. Работникам филиала, которые осуществляют свою трудовую деятельность на летней базе Учреждения, расположенной в сельской местности (село Новоегорьевское Егорьевского района Алтайского края), производится повышение на 25 процентов окладов, установленных в приложении №11.

Директору Учреждения и заместителю директора по административно-хозяйственной работе указанное повышение оклада за работу в сельской местности производится только в период осуществления подготовительно-заключительных работ и проведения летнего оздоровительного сезона на летней базе Учреждения.

9.3.10. Размеры надбавок доплат И компенсационного характера устанавливаются директором Учреждения при заключении трудового договора с работником в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются на постоянной основе и могут изменяться только путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

- 9.4. Стимулирующие выплаты
- 9.4.1. Учреждение самостоятельно определяет объем стимулирующей части фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части формируется в размере не менее 30% общего фонда оплаты труда Учреждения.
- 9.4.2. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе для работников филиала могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

за выслугу лет;

за наличие ученой степени;

за классность водителям;

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы; премии.

- 9.4.3. Стимулирующая выплата за наличие ученой степени устанавливается в процентах от оклада (ставки):
- 10% работникам филиала, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;
- 20% работникам филиала, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.
- 9.4.4. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов устанавливается надбавка за классность:

водителям второго класса - 10% ставки;

водителям первого класса - 25% ставки.

9.4.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в целях материальной заинтересованности работников филиала в конечных результатах работы, создания необходимых условий для оказания качественных услуг с учетом показателей деятельности работников.

Работникам филиала могут устанавливаться следующие качественные показатели работы:

за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

за развитие материально-технической базы филиала;

удовлетворенность населения предоставленными услугами;

другие показатели в зависимости от результатов труда и вклада работника при выполнении своей трудовой функции.

Размер надбавки за качество выполняемых работ работника определяется директором Учреждения самостоятельно в соответствии с критериями оценки качества труда работников филиала, утвержденными локальным нормативным актом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

9.4.7. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается в зависимости от их фактической загрузки и других мероприятий в соответствии с перечнем критериев оценки результативности и качества труда работников филиала, утвержденным директором Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

9.4.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в филиале могут быть установлены премии:

по итогам работы (смена, сезон, месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности филиала;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

успешное выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения работы.

Работникам, проработавшим неполный премируемый период, премии устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.4.9. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам филиала устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

10. Полномочия руководителя Учреждения

10.1. Руководитель Учреждения в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на выплату стимулирующих надбавок:

утверждает структуру и штатную численность Учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

10.2. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в

пределах ФОТ, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

10.3. Руководитель Учреждения использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

11. Заключительные положения

- 11.1. При недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.
- 11.2. При образовании экономии заработной платы Учреждения средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Приложение 1 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Коэффициенты квалификации педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

Наличие квалификационная категории	Коэффициент
Аттестованные на соответствие занимаемой должности с	1,00
оценкой результатов квалификационного испытания:	
Первая квалификационная категория	1,10
Высшая квалификационная категория	1,15

Приложение 2 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Коэффициенты образования педагогических работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

Уровень образования	Коэффициент
Среднее (полное) общее образование	1,00
Среднее профессиональное образование	1,05
Высшее профессиональное образование	1,10
Высшее профессиональное спортивное образование (для	1,15
учреждений со спортивной спецификой)	

Приложение 3 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Коэффициенты группы должностей педагогических работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

Группа	Должности	Коэффициент
I	Инструктор по физической культуре	1,00
II	Тренер-преподаватель, инструктор-методист	1,05
III	Директор	1,40
	Директор, аттестованный на квалификационную	1,25
	категорию до вступления в силу данного	
	Положения*	

Примечание: * действует в течение всего периода до проведения очередной аттестации или внеочередной аттестации руководителя учреждения.

Приложение 4 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Коэффициенты стажа педагогических работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

Стаж педагогической работы (группа стажа)	Коэффициент
Стаж от 3 лет 10 лет	5 %
Стаж от 10 лет до 15 лет	10 %
Свыше 15 лет	15 %

Приложение 5 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Размеры окладов педагогических работников и руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования с учётом группы должностей, уровня образования и квалификационной категории

Группа должностей, наименование должности	Уровень образования	Квалификационная категория	Размер оклада, (рублей)
1	2	3	4
I группа:	Высшее	высшая	5673
инструктор по	профессио-	первая	5426
физической	нальное	аттестован с оценкой:	
культуре,		от 0,80 до 1,00 баллов	5180
спортсмен-		от 0,70 до 0,79 баллов	5130
инструктор,		от 0,56 до 0,69 баллов	5081
инструктор по		Неподлежит аттестации	4933
плаванию	Среднее	высшая	5415
	профессио-	первая	5180
	нальное	аттестован с оценкой:	
		от 0,80 до 1,00 баллов	4944
		от 0,70 до 0,79 баллов	4897
		от 0,56 до 0,69 баллов	4850
		Неподлежит аттестации	4709
	Среднее	аттестован с оценкой:	
	(полное)	от 0,80 до 1,00 баллов	4709
	общее	от 0,70 до 0,79 баллов	4664
	образование	от 0,56 до 0,69 баллов	4619
		Неподлежит аттестации	4484*
II группа:	Высшее	высшая	5956
тренер-	профессио-	первая	5697
преподаватель,	нальное	аттестован с оценкой:	
инструктор-		от 0,80 до 1,00 баллов	5438
методист,		от 0,70 до 0,79 баллов	5387

педагог		от 0,56 до 0,69 баллов	5335
дополнительного		Неподлежит аттестации	5180
образования,	Среднее	высшая	5686
педагог-организатор	профессио-	первая	5438
	нальное	аттестован с оценкой:	
		от 0,80 до 1,00 баллов	5191
		от 0,70 до 0,79 баллов	5142
		от 0,56 до 0,69 баллов	5092
		неподлежит аттестации	4943
III группа:	Высшее	аттестован	7054
директор	профессио-	высшая**	7091
	нальное	первая**	6783
	Среднее	аттестован	6733
	профессио-	высшая**	6769
	нальное	первая**	6474

Примечание: * - минимальный размер оклада педагогического работника;

^{** -} размеры окладов с учётом квалификационной категории, присвоенной руководителю образовательного учреждения ранее действующими нормативными правовыми актами (первая квалификационная категория – коэффициент 1,1, высшая квалификационная категория - коэффициент 1,15), действуют до проведения очередной или внеочередной аттестации данного руководителя.

Приложение 6 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Размеры окладов специалистов и рабочих муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

№	Квалификационный	Наименование	Размер
Π/Π	уровень	должностей	оклада
			(рублей)
1	2	3	4
	1. Профессиональны	е квалификационные групп	Ы
	специали	истов и служащих	
1.1	Специалисты и служащие	делопроизводитель	3540
	первого уровня		
1.2	Специалисты и служащие	механик	3850
	второго уровня		
	2. Профессиональнь	ие квалификационные группа	Ы
	общеотраслев	вых профессий рабочих	
2.1	Общеотраслевые	уборщик служебных	2950
	профессии рабочих первого	помещений	
	уровня	рабочий по заливке катка	2950
2.2	Общеотраслевые	водитель автомобиля	4425
	профессии рабочих второго	(автобуса)	
	уровня	рабочий по	3835
		комплексному	
		обслуживанию и ремонту	
		зданий	

Приложение 7 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Положение об оценке качества работы педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оценке качества работы педагогов муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования, подведомственных комитету по образованию Администрации Рубцовского района, (далее Положение) устанавливает общий порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.
- 1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности.
- 1.3. Основными принципами Оценки являются: объективность, обеспечение зависимости размеров оплаты труда работников от результатов оценивания качества и результативности их труда путем установления соответствующих стимулирующих выплат.
- 1.4. Оценка итогов профессиональной деятельности педагогических работников осуществляется два раза в год в первой (январь-июнь) и во второй (июль-декабрь) половине календарного года.
- 1.5. Оценка профессиональной деятельности вновь принятых педагогических работников за первое полугодие текущего учебного года осуществляется в декабре единовременной выплатой, в размере, утвержденном приказом директора Учреждения.
- 1.6. Максимальный предел размеров и периода осуществления стимулирующих выплат отдельным работникам не устанавливается.
- 1.7. Работникам, имеющим дисциплинарные **взыскания**, стимулирующие выплаты **не устанавливаются**.
- 1.8. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность

деятельности педагогов по следующим направлениям (приложение №1 к данному положению).

- 2. Порядок осуществления Оценки.
- 2.1. Оценка заключается в определении индивидуальных сумм баллов, присуждаемых работникам по показателям качества и результативности соответствующей установленным ДЛЯ категории работников. Индивидуальная сумма баллов работника, который в силу совмещения двух или более должностей (видов деятельности) может быть отнесен согласно настоящему положению к двум или более категориям работников, определяется результативности только ПО показателям труда, установленным для категории работников, соответствующей основной должности работника.
- 2.2. Определение индивидуальных сумм баллов осуществляется на основе соответствующих сведений (портфолио) о результатах профессиональной деятельности работника, представляемых самим работником и администрацией учреждения.

К сведениям (данным), представляемым администрацией Учреждения, относятся данные по показателям результативности труда педагогических работников, предусмотренным приложением №1 к настоящему положению.

- 2.3. Работники представляют сведения о результатах своей профессиональной деятельности дважды в год: до **15 июля** текущего года за первую половину календарного года (январь-июнь) и до **15 января** следующего года за вторую половину календарного года (июль-декабрь).
- 2.4. Сведения о результатах профессиональной деятельности представляются работником, как правило, лично. В случае физической невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику Учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица общее собрание работников учреждения вправе поручить сбор и представление сведений одному из своих членов.
- 2.5. Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

2.6. Прием оформленных надлежащим образом сведений о результатах профессиональной деятельности работников осуществляется секретарём экспертной комиссии, в течение не менее чем 30 календарных дней, предшествующих очередной дате представления указанных сведений.

В течение этого срока все участники образовательного процесса вправе свободно знакомиться с содержанием указанных сведений в отношении любого работника.

2.7. Определение индивидуальной суммы баллов каждого работника на основе представленных сведений возлагается на экспертную комиссию численностью не менее трех человек на очередной учебный год из числа участников образовательного процесса в учреждении, состав которой утверждается на общем собрании коллектива.

Руководителем экспертной комиссии является один из членов комиссии. Директор Учреждения, представитель учредителя, обучающиеся не могут быть назначены руководителем экспертной комиссии.

2.8. Экспертная комиссия:

осуществляет в случае необходимости проверку достоверности представленных сведений о результатах профессиональной деятельности работников;

определяет индивидуальные суммы баллов по каждому работнику и общую сумму баллов по каждой категории работников учреждения;

представляет сводные данные по результатам своей работы директору Учреждения не позднее 10 календарных дней с момента окончания приема сведений о результатах профессиональной деятельности работников.

- 2.9. Решение об установлении размеров стимулирующих выплат работникам по итогам Оценки принимается директором Учреждения в установленном порядке на основании сводных данных, представленных экспертной комиссией, не позднее одной недели со дня их представления. Согласованное решение оформляется соответствующим приказом по личному составу Учреждения.
- 2.10.Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

3. Регламент начисления баллов

- 3.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам полугодия.
- 3.2. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается в баллах и согласовывается с администрацией Учреждения. Затем уточненный показатель суммируется.
- 3.3. Экспертная комиссия принимает решение о размере выплаты стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение экспертной комиссии оформляется протоколом и составляется общий оценочный лист. На основании протокола и оценочного листа директор Учреждения издает приказ о стимулировании, который доводится для ознакомления под роспись педагогу.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

- 4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссии, он вправе подать апелляцию.
- 4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной группы с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
- 4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии процедуре оценки.
- 4.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание.
- 4.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят дополнительную проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными директора (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагогического работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают ранее данную оценку недействительной, изменяют её.
- 4.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается его решением.

5. Заключительное положения

- 5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.
- 5.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются педагогическим работникам согласно утверждённому фонду оплаты труда Учреждения.

Приложение 8 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Положение

о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования

1. Общие положения

- 1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителю муниципального бюджетного учреждений дополнительного образования (далее Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальных бюджетных учреждениях дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию, усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования.
- 1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения, направляемого на стимулирование руководителя, перешедших на новую систему оплаты труда, установленного в объеме 3% от фонда оплаты труда работников учреждения.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются учредителем (распоряжением Администрации Рубцовского района).
- 1.5. Учредитель может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих надбавок руководителю учреждения по результатам деятельности за отчетный период.
- 1.6. Основанием для стимулирования является аналитическая информация учредителя о показателях деятельности учреждения и отчет руководителя учреждения о результатах деятельности за отчетный период, ежегодно представляемый руководителем учредителю не позднее 10 сентября.

1.7. Учредителем создаётся комиссия по оценке качества управленческой и профессиональной деятельности руководителей (далее - Комиссия).

Решения Комиссии правомочны, если на заседании Комиссии присутствует не менее двух третей общего числа её членов.

- 2. Критерии оценки деятельности руководителя при установлении выплат стимулирующего характера за качественные показатели в управлении учреждением
- 2.1. За качественную реализацию муниципальной услуги по итогам аттестации учреждения:

высшая категория - 20 баллов;

первая категория - 15 баллов.

- 2.2. Качество и общедоступность дополнительного образования:
- за укомплектованность и сохранность групп в течение года 0 15 баллов; предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям 0 15 баллов;
- взаимодействие с общеобразовательными школами по организации физкультурно-массовой и культурно-досуговой работы 0 15 баллов;
- отсутствие обоснованных обращений родителей, работников учреждения по поводу конфликтных ситуаций 10 баллов.
- 2.3. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса учреждения:

создание материально-технической базы - 0 - 20 баллов;

информационно-методическое обеспечение - 0 - 10 баллов;

соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности - 0 - 20 баллов;

- эстетические условия, оформление кабинетов специалистов, состояние территории 0 10 баллов.
- 2.4. Качественное управление ресурсами учреждения, осуществление финансово-хозяйственной деятельности:
- за привлечение дополнительных ресурсов (финансовых, материальнотехнических, организационных, научных и т.д.) 0 10 баллов;
- за эффективное и оперативное использование муниципальных средств 0 10 баллов.
- 2.5. Качественное управление кадрами в учреждении:

укомплектованность кадрами, стабильность педагогического коллектива, качественный состав, привлечение и сохранение молодых специалистов - 0 - 20 баллов;

развитие профессиональной компетенции педагогов:

участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях - 0 - 15 баллов;

представление и обобщение своего опыта на различных уровнях - 0 - 10 баллов;

руководство и участие в методических объединениях - 0 - 5 баллов;

выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений - 0 - 10 баллов;

- 2.6. Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ 0 20 баллов.
- 2.7. Создание здоровьесберегающей среды в учреждении:

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья детей (спортивные мероприятия, конкурсы, оздоровительный лагерь, учебнотренировочные сборы в летний период, профильные смены) - 0 - 15 баллов.

2.8. Эффективность управленческой деятельности в учреждении:

обеспечение государственно-общественного характера управления (наличие и работа родительского комитета, управляющего совета и др.) - 10 баллов; исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документации и отчетности) - 10 баллов; отсутствие обоснованных обращений граждан и работников по поводу конфликтных ситуаций - 10 баллов;

призовые места в смотрах, конкурсах и спортивных соревнованиях - 20 баллов.

2.9. Саморазвитие руководителя учреждения:

предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических конкурсах, круглых столах, методических объединениях различного уровня - 10 баллов;

организация и проведение соревнований и конкурсов различного уровня на базе учреждения:

краевые - 25 баллов;

окружные -20 баллов;

районные - 15 баллов;

высокие показатели участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

всероссийского - 35 баллов;

регионального - 20 баллов;

краевого (окружного) - 20 баллов;

районного - 15 баллов.

- 2.10. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением воспитательно-образовательного процесса, не допускается.
 - 3. Порядок начисления баллов и установления размера стимулирующей надбавки
- 3.1. Каждый показатель результата деятельности, указанный в разделе 2 настоящего Положения, Комиссия оценивает в баллах на основании представленной для рассмотрения информации о показателях деятельности учреждения и отчета руководителя учреждения о результатах деятельности за отчетный период.

3.2. По итогам работы Комиссии заполняется оценочный лист с соответствующими баллами, которые в итоге суммируются. Оценочный лист подписывается председателем Комиссии.

Данный оценочный лист является основанием для внесения на согласование в экспертную комиссию о распределении фонда стимулирования руководителя учреждения.

- 3.3. В случае несогласия руководителя учреждения оценкой результативности профессиональной его деятельности подача И рассмотрение апелляции осуществляется в порядке, предусмотренном разделом 5 настоящего Положения.
- 3.4 Размер стимулирующей надбавки в месяц рассчитывается по формуле: Стим=ФОТцст: 12, где:

Стим – размер стимулирующей надбавки в месяц,

- ФОТцст годовой размер отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, установленный на расчетный учебный год;
- 12 количество календарных месяцев.
- 3.5. Годовой размер отчислений в годовой фонд стимулирования руководителей учреждений, установленный на расчетный учебный год, рассчитывается по формуле:

 Φ ОТцст = Φ ОТр*Ц, где :

- ФОТр фонд оплаты труда работников, установленный на расчетный учебный год в соответствии со штатным расписанием, сформированным на начало учебного года;
- Ц централизуемая доля ФОТ учреждения для стимулирования руководителей образовательных учреждений, рассчитанная по формуле: Ц=Цпред * Сбал:370*100, где:

Цпред – предельный размер централизуемой доли ФОТ учреждения в процентах, установленный учредителем на расчетный учебный год, не превышающий 3%;

Сбал – сумма баллов, установленная в оценочном листе руководителя учреждения;

- 370 максимальное количество баллов в соответствии с критериями оценки деятельности руководителя учреждения, указанными в разделе 2 настоящего Положения;
- 100 коэффициент перевода процентов в десятичную дробь.
 - 4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки
- 4.1. В случае несогласия руководителя Учреждения с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.
- 4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие

- и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.
- 4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.
- 4.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.
- 4.5. В присутствии руководителя учреждения, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными в оценочном листе результатов профессиональной деятельности руководителя, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают ранее данную оценку недействительной и изменяют ее.
- 4.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, утверждается решением Комиссии и является окончательной.

5. Заключительное положение

- 5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.
- 5.2. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, стимулирую-щая надбавка не выплачивается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.
- 5.3. Учредитель имеет право восстановить выплату стимулирующей надбавки по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству председателя комитета по образованию района или Совета трудового коллектива учреждения.
- 5.4. При образовании экономии средств централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений по итогам текущего месяца, указанные средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ педагогических работников и подлежат распределению в общем порядке в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников учреждения при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 9 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Положение

об экспертной комиссии для оценки результативности профессиональной деятельности педагогов муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования

1. Общие положения

- 1.1. Положение об экспертной комиссии для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету по образованию Администрации Рубцовского района (далее -Положение) определяет порядок формирования и регламент экспертной муниципального бюджетного образовательного образования дополнительного детей ДЛЯ оценки качества работы педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования (далее – экспертная комиссия).
- 1.2. Экспертная комиссия создается в целях осуществления процедуры объективной оценки результативности профессиональной деятельности педагогов муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей (далее учреждений).
- 1.3. Экспертная комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, настоящим Положением.

Решения экспертной комиссии правомочны, если на заседании комиссии присутствует не менее двух третей общего числа её членов.

2. Состав экспертной комиссии

- 2.1. В состав экспертной комиссии входят представители педагогического коллектива и один представитель руководителя учреждения.
- Общая численность экспертной комиссии не должна быть менее трёх человек.
- 2.2. Количественный состав экспертной комиссии и представителей педагогического коллектива в состав экспертной комиссии определяется собранием педагогического коллектива учреждения. В состав комиссии

рекомендуется включать представителей от каждой образовательной направленности в учреждении.

Представителя руководителя учреждения определяет непосредственно руководитель учреждения в ходе собрания педагогического коллектива.

2.3. Председатель и секретарь экспертной комиссии избирается из числа членов экспертной комиссии на её первом заседании простым большинством голосов.

3. Регламент экспертной комиссии

- 3.1. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников учреждения, экспертная комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности педагогов учреждения на основе отчетов педагогов учреждения (портфолио результатов профессиональной деятельности педагога).
- 3.2. Результаты экспертной оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период.

Оценочный лист подписывается всеми членами экспертной комиссии.

3.3. На основании оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогов учреждения, содержащее таблицу результативности труда педагогов в баллах.

Заключение подписывается председателем и секретарём экспертной комиссии.

3.4. Решения работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в учреждении.

Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

- 3.5. Индивидуальный оценочный лист и заключение о результативности профессиональной деятельности педагога доводится для ознакомления педагогу под роспись.
- 3.6. В случае несогласия педагога учреждения с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, он вправе подать в экспертную комиссию апелляцию.
- 3.7. Оценка, данная экспертной комиссии на основе результатов рассмотрения апелляции, утверждается решением экспертной комиссии и является окончательной.

Приложение 10 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам должностей и профессиям работников филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района

№ Наименование должности, Оклад, ста		Оклад, ставка, руб.	
п/п	п/п профессии		
1	2	3	
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей и профессий работников административно-хозяйственного персонала		
1.1	Дворник	1908	
1.2	Уборщик служебных помещений	1908	
1.3	Грузчик	1985	
1.4	Кочегар котельной	1985	
1.5	Кухонный рабочий	1985	
1.6	Мойщик посуды	1985	
1.7	Подсобный рабочий	1985	
1.8	Садовник	1985	
1.9	Сестра-хозяйка	1985	
1.10	Кладовщик	1985	
1.11	Матрос спасатель	1985	
1.12	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1985	
1.13	Калькулятор	2080	
1.14	Санитарка	2080	
1.15	Экспедитор	2080	
1.16	Водитель автомобиля	2420	

1.17	Плотник	2420	
1.18	Слесарь-сантехник	2420	
1.19	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2420	
1.20	Заведующий хозяйством	'2179	
1.21	Повар	2685	
1.22	Шеф-повар	2950	
1.23	Медицинская сестра диетическая	3906	
1.24	Главный бухгалтер	4278	
2.	Профессиональная квалификацион работников вспомогательного перс	2 0	
2.1	Вожатый, старший вожатый	2950	
2.2	Ди-джей	2950	
2.3	Библиотекарь	4278	
2.4	Аккомпаниатор	4624	
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1	Инструктор по плаванию	4278	
3.2	Педагог-психолог	4278	
3.3	Руководитель кружка	4624	
3.4	Инструктор по физической культуре	4996	
3.5	Воспитатель	5362	
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей		
4.1	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	4055-5214	

Приложение 11 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Перечень

должностей руководителей и специалистов филиала детского лагеря отдыха «Золотая рыбка» муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района, которым устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады за работу в сельской местности

№	Наименование должности
п/п	
1	Аккомпаниатор
2	Библиотекарь
3	Бухгалтер
4	Вожатый, старший вожатый
5	Воспитатель
6	Ди-джей
7	Директор
8	Заместитель директора по административно-
	хозяйственной работе
9	Инструктор по плаванию
10	Инструктор по физической культуре
11	Медицинская сестра диетическая
12	Педагог-психолог
13	Руководитель кружка
13	Шеф-повар

Приложение 12 к положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных комитету Администрации Рубцовского района по образованию

Перечень должностей и профессий работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития «Ступени» Рубцовского района, которым устанавливается надбавка за выслугу лет

№ п/п	Наименование должности	
1.	Главный бухгалтер	
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Рубцовского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы

- 1. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Рубцовского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств федерального бюджета, передаваемых в краевой бюджет в виде иных межбюджетных трансфертов (далее «вознаграждение»).
- 2. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники муниципальных общеобразовательных организаций Рубцовского района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее «общеобразовательная организация»).
- 3. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций вознаграждение выплачивается в случае возложения на них с их согласия функций классного руководителя.
- 4. Выплата вознаграждения (изменение его размера или отмена выплаты) осуществляется в соответствии с приказом руководителя общеобразовательной организации.
- 5. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается вознаграждение в размере 5000 рублей (но не более двух выплат вознаграждения одному педагогическому работнику при условии классного руководства в двух и более классах, классах-комплектах).
- 6. При определении суммы вознаграждения начисляется районный коэффициент к заработной плате.
- 7. Вознаграждение педагогическим работникам выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Приложение №4 (к пункту 5.5.) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 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).

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.

Предельный 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 5.13) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

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 внесения 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 работнике в 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 народного образования и науки Российской Федерации, Алтайского краевого Законодательного Собрания, Министерства финансов Алтайского края, Управления Алтайского края по труду и занятости Министерства Алтайского населения, образования науки края, руководители муниципальных органов управления образованием общеобразовательных организаций.

Документ учитывает требования Трудового кодекса Российской трехсторонней комиссии Федерации, Единых рекомендации установлению оплаты 2019 год, систем труда 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 по	остановление	
Администрации	района	
(города) от	$\mathcal{N}_{\underline{0}}$	

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 следующей изложить 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, прп 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. призиать 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 постановлени	ю Администрации
	района (города)
OT	$N_{\underline{0}}$

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+(Hcp.-14)x 0,009, где:

К - повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

- Нср 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, психологопедагогическое 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 положения об организации психолого-педагогического утверждении сопровождения обучающихся детей-инвалидов ИЗ числа 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 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 нерабочие праздничные И 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 настоящего вступления силу примерного 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 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), заработной платы педагогических работников, ставок 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 окладов), (должностных заработной платы ставок педагогических квалификационному работников, устанавливаемых ПО уровню 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*)

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

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

Приложение 2

КОЭФФИЦИЕНТЫ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

N	Показатели специфики работы	Коэффициенты	
Π/Π		специфики работы	
		(Kc)	
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		
4.	За реализацию адаптированных образовательных программ в 1,15 условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		
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 №6 (к пункту 7.3.7.) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ МЕРОПРИЯТИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Администрация Рубцовского района Алтайского края, комитет Рубцовского района по образованию, ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района заключили настоящее соглашение по выполнению следующих мероприятий по охране труда:

Мероприятия	Стоимост	Срок выполнения	Ответственные
1. Организационные мероприятия - 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	 б/л согласно смете б/л б/л б/л б/л согласно распреде лению 	в течение учебного года в течение учебного года каждые 3 года не реже 1 раза в 2 г. 2 раза в год каждые 3 года в течение учебного года	Комитет Рубцовского района по образованию, ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района

, T			
правовых документов, санитарно-гигиенических требований и		1	
правил пожарной безопасности, исполнением предписаний	~ <i>!</i> _	1 раз в	
органов государственного надзора	б/л	год	
- включать представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году	6/л	в течение	
- осуществлять общественный контроль за состоянием условий,	0/11	учебного	
охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ,		года	
ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О		Тоди	
профессиональных союзах, их правах и гарантиях			
деятельности»	б/л	в течение	
- принимать участие в разработке и согласовании нормативных		учебного	
правовых актов, содержащих требования охраны труда	б/л	года	
- оказывать методическую и консультационную помощь		в течение	
первичным профсоюзным организациям в совершенствовании	<i>-</i> ,	учебного	
работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда	6/л	года	
при проведении образовательного процесса		в течение	
- организовывать проведение комплексных, тематических целевых проверок образовательных организаций по вопросам	б/п	учебного года	
охраны труда	O/ J1	10да 2 раза в	
- разрабатывать ежегодное соглашение по финансированию		2 раза в ГОД	
мероприятий по охране труда в соответствии с Приказом		104	
	согласно	каждые 3	
- организовывать проведение обучения на специальных курсах	смете	года	
лиц, ответственных за безопасную эксплуатацию энергохозяйства,			
котельных			
- проводить общий технический (визуальный) осмотр зданий и	б/л	ежегодно	
, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			
сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			Администрация,
	согласно	в течение	*
2. Технические мероприятия	смете	учебного	Рубцовского
- проводить испытания устройств заземления (зануления) и		года	района по
изоляцию проводов электросистем зданий на соответствие			образованию,
безопасной эксплуатации			ТООП
- обеспечивать безопасной эксплуатации котельных,	согласно	в течение	образования
энергохозяйств, столовых, оборудования, зданий	смете	учебного	г. Рубцовска и
обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в		года	Рубцовского
соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-			района
ФЗ «О специальной оценке условий труда»			
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			Администрация,
3. Лечебно - профилактические мероприятия	согласно	в течение	Комитет
проводить ежегодные медицинские осмотры работников	смете	учебного	Рубцовского
- проводить ежегодные медицинские осмотры расотников - проводить обязательные вакцинации	согласно	года	района по
- проводить ежегодные обязательные профилактические	смете		образованию,
осмотры работников образовательных организаций		в течение	ТООП
- участвовать в организации оздоровления и отдыха работников,	смете	учебного	образования
членов Профсоюза и их детей	00000000	года	г. Рубцовска и
- продолжать работу по выполнению программы «Санаторно-		в течение	Рубцовского района
курортное лечение работников, членов Профсоюза Рубцовской	смете	учебного года	раиона
городской организации на 2019 - 2023 годы»	согласно	в течение	
	смете	учебного	
- обеспечивать прохождение санитарного минимума,	. = =		

гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии		года	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты - обеспечивать индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими руками и др.) - оплачивать дополнительные отпуска работникам, занятых на работах с вредными условиями труда - обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) - обеспечивать смывающими и (или) обезвреживающими средствами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	смете	в течение учебного года по графику в течение учебного года в течение учебного года	Комитет Рубцовского района по образованию, ТООП образования г. Рубцовска и Рубцовского района
5. Мероприятия по пожарной безопасности - разработка, утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями - разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной	согласно смете согласно смете	лет	Комитет Рубцовского района по образованию, ТООП образования г. Рубцовска и
безопасности для образовательного учреждения - обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа и журналом учета первичных средств		ежегодно	Рубцовского района
пожаротушения - разработка и обеспечение учреждений планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара - выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации - обеспечение учреждения первичными средствами	смете согласно смете	ежегодно в течение учебного года в течение учебного года	
пожаротушения - организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		1 раз в 3 года в течение	
- обеспечение огнезащиты деревянных конструкций - освобождение проходов запасных эвакуационных выходов	б/п	учебного года в течение учебного года	
- установка на окнах металлических решеток «распашного» типа, закрывающихся на замок изнутри помещения	согласно смете	в течение учебного года	

Соглашение по обеспечению мероприятий по охране труда заключается каждый год до внесения проекта бюджета в представительный орган местного самоуправления. Средства на указанные цели определяется 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 организаций в течение учебного года.

Приложение №7 (к пункту 8.2.3.) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

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)

Руководите	ль физического	Учитель физической культуры (физического
воспитания		воспитания); преподаватель физической
		культуры (физического воспитания);
		инструктор по физической культуре; учитель,
		преподаватель, ведущий занятия из курса
Мастер	производственного	Учитель технологии; преподаватель, ведущий
обучения		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)

V	M
Учитель технологии	Мастер производственного обучения;
	инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;
логопед	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	Преподаватель детской музыкальной школы
общеобразовательной	(школы искусств, культуры); музыкальный
организации; преподаватель	руководитель; концертмейстер
музыкальной дисциплины	
образовательной организации	
среднего профессионального	
образования	
Преподаватель детской	Учитель музыки общеобразовательной
музыкальной, художественной	организации; преподаватель музыкальной
школы, (школы искусств,	дисциплины образовательной организации
культуры); концертмейстер;	среднего профессионального образования
музыкальный руководитель	
Старший тренер-	Учитель физкультуры (физического
преподаватель; тренер-	воспитания); преподаватель физкультуры
преподаватель	(физического воспитания); инструктор по
	физической культуре

Учитель физической	Старший тренер-преподаватель; тренер-
культуры (физического	преподаватель
воспитания); преподаватель	
физической культуры	
(физического воспитания);	
инструктор по физической	
культуре	
Преподаватель	Учитель того же предмета (дисциплины)
образовательной организации	общеобразовательной организации,
среднего профессионального	реализующей общеобразовательную программу
образования	
Учитель	Преподаватель того же предмета
общеобразовательной	(дисциплины) образовательной организации
организации	среднего профессионального образования,
	реализующей образовательную программу
	среднего профессионального образования

Приложение №8 (к пункту 11.1) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

Положение

о районной отраслевой комиссии по заключению и реализации районного отраслевого соглашения по учреждениям образования Рубцовского района на 2022 – 2024 годы

І. Общие положения.

Районная отраслевая комиссия по заключению и реализации районного отраслевого соглашения по учреждениям образования Рубцовского района (далее — Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования района, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования Рубцовского района (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.

П. Цели и задачи Комиссии.

- 2.1. Основными целями Комиссии являются:
- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Рубцовского района;
 - 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;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей сторон, руководителей учреждений образования и первичных профсоюзных организаций по выполнению территориального отраслевого соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
 - осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии.

- 4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.
 - 4.2. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в полугодие.
- 4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии назначаемые сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

- 4.4. Сопредседатели Комиссии:
- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
 - председательствуют на заседаниях Комиссии;
 - утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.
- 4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.6. 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.

Приложение №9 (к пункту 3.5.) к Районному отраслевому соглашению по организациям Рубцовского района Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022 - 2024 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

О ВЕДОМСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ГОРОДА РУБЦОВСКА АЛТАЙСКОГО КРАЯ, ОСУЩЕСТВЯЮЩИМ 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, «Управление образования» проводимой МКУ города Рубцовска Рубцовской Профсоюза городской организации повышению эффективности договорного регулирования трудовых отношений 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 социальнотрудовых 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.

отметить, что коллективный договор является важным документом, регулирующим социально-трудовые отношения между работником и работодателем. Этот правовой акт заключается сторонами на социального партнерства взаимовыгодной основе 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 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.

Прошнуровано и пронумеровано 129 листа

Председатель Территориальной организации Профессионального воюза работников народного образования и науки РФ г. Рубцовска и Рубцовского района И.Б. Попова

И.Б. Попова

Прошнуровано и пронумеровано 129 листа