

Алтайская республиканская организация
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской
Федерации

Председатель  Ю.П. Тишков

М.П.

Некоммерческая организация
«Региональное объединение работодателей
учреждений образования Республики
Алтай»

Председатель  С.Н. Денисов

М.П.

Министерство образования и науки
Республики Алтай

Министр  А.В. Бондаренко

М.П.



РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ


на 2018 - 2021 годы

Соглашение прошло
уведомительную регистрацию в
Министерстве труда, социального
развития и занятости населения
Республики Алтай

Регистрационный № 3



Министр труда, социального
развития и занятости населения
Республики Алтай

 А.Г. Сумян

12 января 2018 г.

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Алтайской республиканской организацией Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации, Министерством
образования и науки Республики Алтай и Региональным объединением
работодателей учреждений образования Республики Алтай
на 2018 - 2021 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Алтай, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Региональным соглашением между Правительством Республики Алтай, Объединением организаций профсоюзов Республики Алтай и Республиканским объединением работодателей с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Республики Алтай.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования Республики Алтай, их гарантии и льготы.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Министерство образования и науки Республики Алтай от лица исполнительных органов государственной власти Республики Алтай (далее - Министерство);

Алтайская республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), полномочный представитель работников (далее - работники);

Некоммерческая организация «Региональное объединение работодателей учреждений образования Республики Алтай» (далее - Объединение работодателей), полномочный представитель работодателей (далее - работодатели).

1.4. Положения Соглашения обязательны для организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Республики Алтай. Соглашение применяется при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение рекомендуется к использованию при заключении территориальных отраслевых соглашений.

Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Соглашение вступает в силу с 01 сентября 2018 года и действует по 31 августа 2021 года, за исключением пункта 8.4, который вступает в силу с 01 января 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 июня 2021 г.

В случае если не одна из сторон до 01 июня 2021 года не выступит с инициативой заключения нового соглашения, действие Соглашения продлевается на один календарный год.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.9. Соглашение, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются Министерством на уведомительную регистрацию в Министерство труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай.

После уведомительной регистрации Соглашения Министерство доводит текст Соглашения, изменения и дополнения к нему до организаций, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, а также до органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, Профсоюз - до территориальных и первичных профсоюзных организаций,

Объединение работодателей - до организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза.

1.10. Стороны согласились регулярно опубликовывать в средствах массовой информации (в том числе на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет») промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, республиканских смотров и других мероприятий, способствующих повышению имиджа и социального статуса педагога.

2.1.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, овладению ими новыми компетенциями для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

2.1.4. Принимать меры по дальнейшему сокращению и устранению избыточной отчетности учителей.

2.1.5. Содействовать в погашении образовавшейся задолженности работникам по командировочным расходам, медицинским осмотрам и др. в пределах своей компетенции.

2.1.6. Содействовать в реализации права работников участвовать в управлении организацией.

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год, а также размеров субсидий, предоставленных государственным бюджетным, автономным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Осуществляет ведомственный контроль в подведомственных организациях за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу и Объединению работодателей по запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, и иных показателях 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 и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает направление в Профсоюз и Объединение работодателей для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально - трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально - трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами.

2.3. Работодатели:

2.3.1. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.3.2. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

2.3.3. Содействуют в проведении специальной оценки условий труда.

2.3.4. Обращаются в органы государственной власти Республики Алтай, Министерство с предложениями о принятии законодательных и иных нормативно правовых актов по вопросам защиты экономических, социально - трудовых, профессиональных прав и интересов Работодателей и работников отрасли.

2.3.5. Обеспечивают:

соблюдение норм трудового законодательства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и заключенными коллективными договорами и соглашениями;

своевременное и достоверное предоставление индивидуальных сведений о стаже и заработке застрахованных лиц согласно федеральному законодательству, являющихся одним из оснований для назначения пенсий;

своевременную выплату заработной платы в порядке и сроках, установленных коллективными договорами организаций, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

предоставление Профсоюзу по запросу следующей информации:

о размере средней заработной платы в организации в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий аппарат;

об удержанных и перечисленных на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносах;

о размерах средств, перечисленных на счет профсоюзной организации на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;

о наличии задолженности по выплате заработной платы работникам организаций;

о гарантиях занятости (о количестве и причинах высвобождения работников, их переобучении и предоставлении компенсаций и т.д.);

о состоянии коллективно-договорной работы и выполнении обязательств перед коллективом.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально - трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально - трудовых гарантий.

2.4.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.4. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.4.5. При разработке Министерством нормативных правовых актов Республики Алтай, касающихся социально-трудовых прав работников организаций, вносит предложения, замечания, дополнения в указанные проекты.

2.4.6. Обращается в органы государственной власти Республики Алтай, Министерство с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

III. 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 партнёрства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых территориальных соглашений и коллективных договоров в организациях.

3.1.4. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей на территориальном уровне.

3.1.5. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.7. Участвовать на равноправной основе в работе Республиканской отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнёрства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

3.1.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.9. Обеспечивать по запросу Сторон предоставление полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При определении рейтинга образовательных организаций, при стимулировании труда руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в части регулирования социально - трудовых отношений.

3.2.2. Учитывать при оценке эффективности деятельности организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений действующего законодательства, Соглашения, других соглашений, коллективного договора. Устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.2. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно - методических кабинетов, центров) 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 преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.3. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.

4.1.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.1.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая или высшая квалификационная категория.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

переезд работника на новое место жительства;
необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет, за больным или престарелым членом семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит

в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - ВОППО).

5.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с ВОППО, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения бесперебойной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и ВОППО.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника оформленного в письменной форме, с учетом мнения ВОППО.

Не допускается принуждение работника к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

Ежегодный оплачиваемый 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.

5.4. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за

неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 г. №169)

5.5. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

Перечень категорий работников, привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день регулируются правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.6. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

5.7. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, престарелыми родителями, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

5.8. Стороны рекомендуют предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков работнику при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.9. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном Минобрнауки России.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного

отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности определяется коллективным договором.

VI. Оплата труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились считать приоритетным направлением на период действия Соглашения неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны в рамках коллективно-договорного регулирования принимают меры по упорядочению структуры заработной платы работников, обеспечивающей путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, на значительное увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с тем, чтобы их размеры в структуре заработной платы работников образования составляли не ниже 70 процентов.

6.2. Стороны договорились о том, что:

6.2.1. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с ВОППО и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

6.2.2. Работодатели с учетом мнения ВОППО разрабатывают Положение об оплате труда работников организации (далее - Положение об оплате труда), которое является приложением к коллективному договору.

6.2.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются организациями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, и закрепляются в коллективных договорах или локальных нормативных актах организации, принятых с учетом мнения ВОППО.

6.2.4. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "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 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

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

6.2.5. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или не полностью отработал время по занимаемой должности (профессии) за соответствующий учетный период, оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета установленного минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ.

6.2.6. Оплата труда воспитателей дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций, имеющих интернаты, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как сверхурочная работа).

Сверхурочная работа воспитателей и младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность работы по совместительству для педагогических работников устанавливается в размере не более половины месячной нормы

рабочего времени по занимаемой должности, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

6.2.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.2.8. Выплата за классное руководство начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

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

6.2.10. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Алтай или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком на 1 год;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;

выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком на 1 год;

завоевания первого места в республиканских этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Учитель года алтайского языка», «Учитель здоровья», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям», «Шаг навстречу» сроком на 1 год;

окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком на 1 год;

окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;

выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

истечение срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

При наличии у педагогических работников выше перечисленных условий, для их реализации, используется следующий алгоритм действий:

а) педагогический работник подает заявление на имя руководителя организации с просьбой установить оплату труда по ранее установленной квалификационной категории с указанием причины (конкретного случая) и ссылкой на пункт Соглашения и конкретное условие;

б) к заявлению прикладывается ходатайство выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) руководитель рассматривает заявление в срок не позднее 3-х дней и издает приказ об установлении оплаты труда по имеющейся ранее квалификационной категории, срок действия которой закончился, с указанием срока, на который устанавливается оплата. Педагогический работник знакомится с приказом под роспись;

г) приказ передается в бухгалтерию.

6.2.11. Другие случаи сохранения оплаты труда, с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, могут быть урегулированы коллективными договорами организаций.

6.2.12. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) организации (Приложение № 1).

6.2.13. При переходе в другую организацию на ту же самую должность или должность, по которой совпадают профили деятельности, действие имеющейся квалификационной категории сохраняется.

6.2.14. При возобновлении педагогической работы по той же должности или должности, по которой совпадают профили деятельности, после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию (независимо от её вида) сохраняется квалификационная категория, если не закончился срок ее действия.

6.2.15. Сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя.

6.2.16. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, но не менее 20 детей в дошкольных образовательных организациях и 25 детей в общеобразовательных организациях, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

6.2.17. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами управления образованием и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Для педагогических работников оздоровительных лагерей может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

6.2.18. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности, в размере 15%.

6.2.19. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается доплата к заработной плате из расчета должностного оклада, руководителей структурных подразделений. Конкретный размер доплаты устанавливается в зависимости от количества участников туристских походов, экспедиций и экскурсий, их сложности и продолжительности.

Кроме того, указанным работникам:

возмещаются расходы по проезду в оба конца и суточные в порядке, установленном при оплате служебных командировок;

доплата к должностному окладу за систематическую переработку сверх

нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15% производится в пределах имеющихся средств.

Возмещение расходов по найму жилого помещения этим работникам не производится. Они должны проживать совместно с участниками походов, экспедиций, экскурсий. В случае размещения участников на турбазах, в кемпингах, гостиницах руководителям (старшим руководителям), заместителям руководителей производится возмещение расходов по найму жилого помещения в порядке, установленном при оплате служебных командировок на основании оплаченных счетов, выданных соответствующими учреждениями, организациями.

6.2.20. Лицам, занимающим должности специалистов в оздоровительных лагерях, расположенных в сельской местности, проживающих в сельской местности устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы за работу в сельских населенных пунктах.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.2.21. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность с индивидуальными формами обучения за часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой учащихся на занятия, оплата производится в размере не ниже $2/3$ их часовой ставки.

6.3. Совместным решением работодателя и ВОППО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда.

6.4. Стороны считают необходимым:

6.4.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы в организациях из бюджетов всех уровней.

6.4.2. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

6.4.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

6.4.4. Рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат

компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением численности или штата.

7.1.2. Обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и ВОППО информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования работников (в том числе высвобождаемых).

7.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности или штата работников.

7.2.3. Содействуют в реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

7.2.4. Содействуют осуществлению деятельности Совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

7.3. Стороны рекомендуют работодателям:

7.3.1. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы. Порядок предоставления определяется коллективным договором.

7.3.2. Создавать условия для упреждающей профессиональной переподготовки и профессионального обучения кадров, перемещения их внутри организации на освобождающиеся рабочие места.

7.3.3. Вносить в коллективные договоры организаций положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;

работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

семейные работники, имеющие одного и более несовершеннолетнего ребенка, работающие в образовательных организациях;

председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий;

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

7.3.4. Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

проведению с ВОППО консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

7.4. Министерство:

7.4.1. Содействует проведению государственной политики в области дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, профессионального обучения, трудоустройства выпускников.

7.4.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

7.4.3. Информировать Профсоюз и Объединение работодателей не менее чем за три месяца о проектах решений Министерства, проектах решений Правительства

Республики Алтай, разрабатываемых Министерством, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.5. Работодатели:

7.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы о представлении к награждению ведомственными и государственными наградами работников организаций с учетом мотивированного мнения ВОППО.

7.5.2. Принимают меры по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

7.5.3. Информировывает ВОППО не менее чем за три месяца о решениях влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.6. Профсоюз:

7.6.1. Осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором.

7.6.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, руководителей организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушений прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации организаций.

7.6.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением прав работников, чьи должности подлежат приведению в соответствие с профессиональными стандартами.

7.6.4. Добивается включения в территориальные соглашения и коллективные договоры обязательств и по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованиям профессиональных стандартов, за счет средств работодателей.

7.7. Стороны считают, что:

7.7.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства регионального, федерального уровней, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.7.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по

другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.7.3. Установленные педагогическим работникам квалификационные категории учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа организации.

7.7.4. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

7.7.5. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

7.7.6. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа № 761н, не имеющие педагогического образования, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности, могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. № 505.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

8.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

Установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, организацию отдыха работников и другие социальные нужды работников и их детей;

Укрепление материально - технической базы, содержание зданий и сооружений, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.2. Специалистам системы образования, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы за работу в сельских населенных пунктах в размере 25 процентов от оклада.

8.3. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам формирования пенсионной культуры, дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления перечисляет средства работника на персонафицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

8.4. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению Министерства образования и науки Республики Алтай в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в размере и порядке, установленном Правительством Республики Алтай.

8.5. Профсоюз:

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

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

оказывает материальную помощь членам Профсоюза в размерах и порядке определенном соответствующим коллегиальным выборным профсоюзным органом.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодых специалистов

9.1. В целях сохранения развития потенциала системы образования Республики Алтай, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

9.2. Стороны совместно содействуют:

активной работе республиканского Совета молодых педагогов;

созданию и активной работе в муниципальных районах и городе Советов молодых педагогов, молодежных комиссий профсоюзных организаций;

организации и проведению для молодых педагогов республиканского конкурса профессионального мастерства;

привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

развитию партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучению опыта, совершенствованию форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

организации для молодых педагогов правовой учебы по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства и законодательства в сфере образования;

обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

9.3. Министерство:

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

оказывает содействие в организации конференций, слетов, форумов, семинаров по актуальным проблемам молодых педагогов;

содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

изучает и популяризирует опыт аттестации успешных молодых педагогов в Республике Алтай и организует разработку на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

9.4. Стороны рекомендуют работодателям:

высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это возможно, не менее одного свободного дня в неделю для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;

предусматривать в системах оплаты труда меры по не допущению снижения установленного Правительством Республики Алтай уровня материального обеспечения по истечении трёхлетнего периода;

при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором.

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

10.2.1. 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.

10.2.2. Предоставлять ВОППО бесплатно необходимые помещения с отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого ВОППО и проведения собраний работников, имеющиеся транспортные средства, оргтехнику, средства связи, компьютерное оборудование, доступ к информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимые нормативные документы.

10.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам жилищно-бытового обслуживания, заработной платы, условий и охраны труда и другим социально-экономическим вопросам.

10.2.4. Не препятствовать представителям ВОППО в посещении организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. 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 с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 % из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Порядок перечисления средств определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.3. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, оказывать содействие в работе территориальных организаций профсоюза, предоставлять на безвозмездной основе помещения, средства связи, оргтехнику, компьютерное оборудование, транспорт для обеспечения своей деятельности и решения социально-трудовых проблем работников, что закрепляется в территориальных соглашениях.

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

10.4.1. 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.

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

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

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

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

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами выборных органов Профсоюза - не менее 10 рабочих дней в год.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации 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 Соглашения.

10.6. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в состав профсоюзных органов, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

10.7. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию, но не более 1 года.

10.8. Стороны рекомендуют:

учитывать значимость работы на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа для деятельности организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации;

предусматривать работодателям за счет средств организации установление работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату в размере 30 - 50 % от оклада (должностного оклада) - для председателей, в размере 20 - 30 % от оклада (должностного оклада) - для уполномоченных по охране труда. Конкретные размеры данной стимулирующей выплаты определяются в Положении об оплате труда и (или) закрепляются в коллективном договоре.

10.9. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

10.10. Стороны представляют к государственным и ведомственным наградам наиболее отличившихся профсоюзных работников.

XI. Улучшение условий и охраны труда

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

11.1. Министерство:

11.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися в организации, осуществляющей образовательную деятельность, за истекший год.

11.1.3. Информировывает не позднее апреля месяца текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями 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).

11.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

11.2. Министерство способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

11.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

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

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

11.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

11.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

11.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

11.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.2.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

11.2.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

11.2.9. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

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

11.2.11. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

11.3. Профсоюз:

11.3.1. 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, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

11.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

11.3.3. 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.

11.3.4. 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.

11.3.5. Участвует в Общероссийском смотре-конкурсе на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации" и "Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации", региональном конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Объединения организаций Профсоюзов Республики Алтай».

11.3.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

11.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

11.4. Стороны совместно:

11.4.1. Содействуют 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 охраны труда и здоровья.

11.4.2. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

ХII. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. 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 Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения (Приложение № 2). Количество членов и персональный состав Отраслевой комиссии определяются совместным решением Сторон (Приложение № 3).

12.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства, Президиума Рескома Профсоюза, Совета Объединения работодателей не реже одного раза в год и доводится до сведения органов, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, территориальных и первичных организаций профсоюза.

12.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются отраслевой комиссией в 15-дневный срок.

12.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Отраслевой комиссией.

12.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

12.8. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь

возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

12.9. Министерство в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны работодателей.

12.10. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников организаций, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1 % заработной платы на основании личного заявления.

Приложение № 1
к Региональному отраслевому
соглашению на 2018-2021 годы

Перечень

должностей педагогических работников к пп. 6.2.12 п. 6.2. Соглашения

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель;

	концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

ПОЛОЖЕНИЕ
о Республиканской отраслевой трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений

I. Общие положения

1.1. Республиканская отраслевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования Республики Алтай, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности федеральным законодательством, законодательством Республики Алтай, Соглашением, настоящим Положением

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

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

Комиссию составляют представители:

Министерства образования и науки Республики Алтай (далее – Министерство);

Алтайской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

Некоммерческой организации «Региональное объединение работодателей учреждений образования Республики Алтай» (далее - Объединение работодателей).

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на период действия Соглашения. В случае продления срока действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

II. Цели и задачи деятельности Комиссии

2.1. Основными целями деятельности Комиссии являются:
развитие системы социального партнерства;
согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Республики Алтай;
регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами деятельности Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- осуществление контроля выполнения Соглашения;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленных трудовым законодательством, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями;
- согласование мнений сторон социального партнерства при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых соглашений, коллективных договоров организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

III. Права Комиссии

Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования республики;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, председателей профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

принимать решения в пределах своих полномочий и осуществлять контроль выполнения принятых решений;

привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров специалистов Министерства, Профсоюза, Объединения работодателей, а также независимых экспертов;

вносить предложения для рассмотрения Министерством, Правительством Республики Алтай вопросов, затрагивающих экономические интересы работников сферы образования;

направлять своих представителей для участия в заседаниях Коллегии Министерства, Правительства Республики, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношения, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии;

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 настоящим Положением путем проведения заседаний. Заседания проводятся в соответствии с принятым планом, но не реже одного раза в полугодие.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Председателем Комиссии является представитель Министерства. Председатель организует работу Комиссии.

Представитель Профсоюза и представитель Объединения работодателей являются сопредседателями комиссии.

По представлению председателя Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Председатель Комиссии:

принимает решение о созыве Комиссии;

обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

председательствует на заседаниях Комиссии;

утверждает состав рабочих групп;

подписывает решения Комиссии.

4.5. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из сторон.

4.6. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.7. Материалы комиссии оформляются в виде протокола, содержащего решения по каждому обсуждаемому вопросу, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.8. Стороны вправе в течение срока полномочия Комиссии заменять в ней своих представителей, о чем за 2 дня до даты заседания Комиссии, в котором вновь избранный (назначаемый) член Комиссии принимает участие, информируют председателя.

V. Права члена Комиссии

Член Комиссии имеет право:

знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными, статистическими и справочными материалами;

обращаться в исполнительные органы государственной власти Республики Алтай, Профсоюз и получать письменные ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней;

вносить от своего имени предложения в Комиссию для обсуждения, приостановления или отмены действия решения Комиссии;

вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии.

СОСТАВ
Республиканской отраслевой трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений
(равное количество членов от каждой Стороны)

<i>от Министерства образования и науки Республики Алтай:</i>		
БОЛТОШЕВА Ольга Борисовна	-	первый заместитель министра образования и науки Республики Алтай, координатор Стороны, председатель комиссии
МУКЛАЕВА Ольга Валерьевна	-	заместитель министра образования и науки Республики Алтай
НИКИТИНА Светлана Сергеевна	-	начальник отдела бюджетного планирования
ОСИПОВА Ирина Евгеньевна	-	заместитель начальника отдела образовательной политики и нормативно- правового регулирования
<i>от Алтайской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации:</i>		
ГОРОХОВА Елена Юрьевна	-	заместитель председателя Алтайской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, руководитель правовой инспекции, координатор Стороны
ВОЛОДИНА Надежда Григорьевна	-	заместитель председателя Алтайской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, председатель первичной профсоюзной организации. преподаватель БПОУ РА «Горно-Алтайский педагогический колледж»
БРЕУСОВА Елена Владимировна	-	председатель Республиканского Совета молодых педагогов, учитель МБОУ «СОШ №8 г. Горно-Алтайска»
ТРИШЕЧКИНА Ирина Юрьевна	-	председатель Майминской районной организации Профсоюза, учитель МБОУ «Манжерокская СОШ»

от НО «Региональное объединение работодателей учреждений образования Республики Алтай»:

ДЕНИСОВ Сергей Николаевич	-	председатель Регионального объединения работодателей учреждений образования Республики Алтай, директор КОУ РА "Вечерняя школа" , координатор Стороны;
ОБЛЕЦОВА Ольга Григорьевна	-	директор БПОУ РА «Горно- Алтайский педагогический колледж»
ЗАТЕЕВ Виктор Геннадьевич	-	директор КОУ РА "Школа- интернат для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, им. Г.К. Жукова"
ЯДАГАЕВА Галина Егоровна	-	и.о. ректора БУДПО РА "Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Республики Алтай"