

**Управление образования
Администрации города Орска
Оренбургской области**

**Орская городская
Организация ОООО
Профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации**

Начальник УО образования
_____ **С.В.Маслова**

Председатель городской организации
_____ **Т.В.Сизова**

" ____ " _____ **2021г.**

" ____ " _____ **2021г.**

СОГЛАШЕНИЕ

**между Управлением образования города Орска Оренбургской области и
Орской городской организацией ОООО Профсоюза работников народного об-
разования и науки Российской Федерации
на 2021-2024годы**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное соглашение (далее - Соглашение) заключено на городском уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации 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 образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении Управления образования города Орска Оренбургской области.

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

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рекомендуются к использованию при заключении коллективных договоров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники организаций, подведомственных Управлению образования города Орска Оренбургской области (далее работники), в лице их полномочного представителя – Орской городской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Городская организация Профсоюза), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

работодатели - организации, подведомственные Управлению образования города Орска Оренбургской области (далее - УО).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, подведомственных УО.

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.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. 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.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

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

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

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

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

1.6. Соглашение вступает в силу с 01 апреля 2021 года и действует по 1 апреля 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 февраля 2024 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке УО доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, подведомственных УО, городская организация Профсоюза - до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах УО и городской организации Профсоюза.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, УО и Городская организация Профсоюза договорились;

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в городе Орске, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на Федеральном уровне, на уровне субъекта и на муниципальном уровне, а также мероприятий и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. УО:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утверждёнными бюджетом г. Орск Оренбургской области.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Информировывает городскую организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию региональных, городских и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с Городской организацией Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Городской организации Профсоюза в составе аттестационной комиссии УО для аттестации работников организаций на соответствии (руководители), подведомственных УО.

2.2.5. Предоставляет Городской организации Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, 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.

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

2.2.7. Обеспечивает направление в Городскую организацию Профсоюза для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Городской организации Профсоюза в их разработке.

2.2.8. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных и иных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.2.9. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации, законами Оренбургской области.

2.3. Городская организация Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных и иных 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.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, 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, в том числе в суде.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных и иных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в областные, городские органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации, областного законодательства в области образования, издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, размещая их на сайте: **Профсоюз56.РФ**

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации (на соответствие) педагогических 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 партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на городском уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевого соглашения и коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения городского конкурса коллективных договоров.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях.

Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на городском уровне.

3.1.5. 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.

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

3.1.7. 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.

3.1.8. 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.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

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

3.2. УО обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Городской организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование Городской организации Профсоюза структурными подразделениями УО для учета мнения Городской организации Профсоюза и положений настоящего Соглашения;

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации, подведомственные УО, разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм Городского соглашения.

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, подведомственными УО, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" промежуточные и итоговые результаты настоящего Соглашения, иных соглашений, коллективных договоров организаций.

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

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

- а) проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- б) содействие трудоустройству не менее половины выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- в) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодёжи, в рамках управления персоналом;

г) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

д) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

3.8. УО и Городская организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

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

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

в) 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;

г) закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.9. УО и Городская организация Профсоюза договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников, при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза.

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.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного 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. N 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) 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);

б) 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.);

в) 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.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, 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 к трудовому договору 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.

4.1.5. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций (согласие УО), реализующих общеобразовательные программы, 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.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей (согласие УО) и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, 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 лицам и видов дополнительной работы указанным 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, выполнение дополнительных видов работ, 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.

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе поличному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе 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 в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Министерство просвещения и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных 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 поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (образованию и обучению) 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 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.4. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, а также дополнительные профессиональные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическим работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами и защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий по иным санитарно - эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Управление образования администрации города Орска и Городская организация Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников муниципальных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области с учетом:

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. №1992/02) с учетом приложения №2 к настоящему Соглашению;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

Регулирование вопросов оплаты труда работников муниципальных организаций, содержащееся в настоящем и иных разделах Соглашения , предлагается предусматривать в коллективных договорах.

5.2. Работодатели муниципальных организаций с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

5.2.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.2.2.2. 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.

5.2.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

5.2.2.4. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия "минимальный", либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2.2.5. 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, составляющая 18,20,24,25,30,36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

5.2.2.6. 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.

5.2.2.7. 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, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), стремясь к тому, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

5.2.2.8. 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.

5.2.2.9. 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.

5.2.2.10. Определения 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.2.11. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.

5.2.2.12. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.2.2.13. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями внесенными приказом Минобрнауки России от 29 июня 2016г. №755 (зарегистрирован Минюстом России 15 июля 2016г., регистрационный №42884), Приказом Минпросвещения России от 13 мая 2019 г. № 234 (зарегистрирован Минюстом России 21 мая 2019г., регистрационный №54675) (далее- приказ №1601).

5.2.2.14. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный N 42388), (далее – приказ №536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.2.2.15. Определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

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

всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.2.2.17. Регулирование оплаты труда учителей общеобразовательных организаций, в которых обучающие начальных классов объединяются в классы комплекты, 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 обучающимися с 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:

- а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- е) принятие решений о выплатах и их размерах должны 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:

- а) 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;
- б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- г) при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дошкольные, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов 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 (но не ниже указанных размеров) 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 организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) 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 окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ), Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 применя-

ется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. УО и Городская организация Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

5.10.1. Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении N 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.10.2 Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.10.3. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).

5.10.4. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. №350)-не менее чем за один год;

в) не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; г) в случае истечения срока ее действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождения аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

5.10.5. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами Соглашения.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

5.11.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, дополнительная работа к виду выплат гарантированно стимулирующего характера "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных", применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрировано Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081).

5.11.5. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.11.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда соответствующих образовательных организаций:

а) механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы;

б) установление стимулирующих выплат в размере не менее 20% к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

5.11.7. Рекомендовать работодателям:

а) 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.

б) 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 и соглашениях.

5.12. Стороны считают, что основанием для установления гарантированно-стимулирующих выплат за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором (включить в критерии стимулирования), является:

а) превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося(ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

б) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

в) осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

5.13. Стороны в целях повышения социального статуса педагогических и иных работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда стороны совместно принимают меры по:

а) сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017годы» и от 28 декабря №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей, оставшихся без попечения родителей», и средней заработной платы в территории, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников муниципальных учреждений;

б) повышению уровня оплаты труда работников,

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

г) сохранению в 2021-2024 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;

д) обеспечению в 2021-2024годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации.

5.14. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям устанавливать в коллективных договорах, локальных нормативных актах иные периоды для

расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (часть 3 статьи 133 ТК РФ).

При заключении трудового договора с работником, ему необходимо предусмотреть заработную плату не ниже МРОТ (МРОТ пропорционально отработанному времени).

5.15 .В соответствии с письмом Минтруда от 05.06.2018 № 14-0/10/В-4085 квартальные и годовые премии учитываются в составе начислений сотрудника для сравнения с минимальным размером оплаты труда только непосредственно в месяце выплаты. Исходя из этого, оплата труда за каждый месяц не должна быть ниже МРОТ без учета того, что в будущем сотрудник может получить годовую, полугодовую или квартальную премию.

5.16.Премии к праздникам и юбилейным датам, так как они имеют социальный характер и не считаются оплатой труда, не подлежат включению в МРОТ, выплачиваются сверх МРОТ.

5.17. Согласно статье 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, установление работнику справедливой заработной платы и равной оплаты за труд равной ценности обеспечивается также положениями ст. 22 ТК РФ , также в соответствии с международными нормами и требованиями российского трудового законодательства не допускается установление заработной платы в одинаковом размере работникам, выполняющим работу по одной и той же профессии, специальности или должности **в различных условиях.**

5.18.Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится по результатам СОУТ.

5.19. Оплата сверхурочной работы не включается в МРОТ. Согласно части 1 статьи 99 ТК РФ под сверхурочной работой понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (часть 4 статьи 99 ТК РФ).

Согласно статье 152 ТК РФ 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.

Учитывая, что сверхурочная работа осуществляется за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, оплата сверхурочной работы не включается в МРОТ. Аналогичного подхода, по мнению Министерства Труда и Социальной Защиты РФ, Письмо от 04.09.2018 г. № 14-1/ООГ-7353 следует придерживаться при учете иных выплат компенсационного характера.

5.20. В соответствии с частью 2 статьи 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Так если работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время осуществляется в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, то оплата за нее учитывается в составе МРОТ(Письмо от 04.09.2018 г. № 14-1/ООГ-7353 Министерства Труда и Социальной Защиты РФ).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (часть 2 статьи 153 ТК РФ).

5.21. Согласно части 1 статьи 96 ТК РФ ночным считается время с 22 до 6 часов.

Согласно статье 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В порядке реализации указанной нормы принято постановление Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в соответствии с которым минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Таким образом, когда условия труда отклоняются от нормальных, применяется повышенная оплата, труда по каждому виду отклонения от нормальных условий. Если работник привлекался к работе сверхурочно и при этом в ночное время, такая работа должна оплачиваться и как сверхурочная, и как работа в ночное время.

5.22. В соответствии ст. 149 ТК «Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных» является дополнительной работой **сверх установленной месячной нормы**, начисленная работнику за это оплата не подлежит включению в состав МРОТ. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера

оплаты труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Совмещение работником профессий или должностей предполагает возложение на него новых дополнительных обязанностей к тем, что у него уже есть (ч. 1 ст. 60.1 ТК РФ).

При совмещении сотрудник выполняет работу сверх установленного объема. За выполнение дополнительных обязанностей ему полагается доплата. Поскольку доплата работнику полагается за дополнительные обязанности, такая доплата должна увеличить уже имеющийся заработок, начисленный исходя из МРОТ.

5.24. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №ВБ-1159 /08 и от 7 сентября 2020г. №1700/08, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020г. №1800) (далее - постановление №850).

5.25. Стороны договорились совместно:

Определить подходы и разработать предложения по повышению уровня финансового обеспечения воспитательной работы в общеобразовательных организациях, определению нормативных затрат на осуществление данной деятельности в организациях, в том числе с целью обеспечения возможности установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому работнику в случае замещения им в течение длительного времени отсутствующего другого педагогического работника в части осуществления классного руководства.

5.26. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер.

5.27. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложения к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию 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 нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством 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 нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утвержденным Минобрнауки России, Минпросвещения России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом №1601.

6.2. 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. 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;

б) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических);

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренной статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату;

е) возможность установления в 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;

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для учащихся и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимся в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. №373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

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.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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.

Преподавателям, учителям 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. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного

дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней,

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона N 426-ФЗ " 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.

6.8. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532), с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 29 июня 2020 г. №748 (зарегистрировано Минюстом России 3 августа 2020г., регистрационный №59142).

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, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором. **(Приложение 3)**

6.10. Рекомендовать работодателям за счет внебюджетных средств в соответствии с имеющимися соглашениями, колдоговорами, уставами образовательных организаций предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста (первоклассника) в школу – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников (мать, отец, брат, сестра, дети, бабушка, дедушка) – 3 дня;
- день рождения работника – 1 день (в случаях совпадения в праздничные дни (ст.112 ТК РФ), выходной предоставляется следующим днем);
- выплачивать единовременное пособие, размер которого определяется соглашениями, коллективными договорами, работникам при выходе на пенсию, в пределах ФОТ

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Управление образования совместно с руководителями образовательных организаций:

7.1.1. Организует разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза в установленном законодательством Российской Федерации порядке, в том числе правил и типовых инструкций по охране труда для кабинетов химии, физики, технологии, правил безопасности занятий по физической культуре и спорту.

7.1.2. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям и условиям труда в подведомственных организациях, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

7.1.3. Информировывает Городскую организацию Профсоюза не позднее февраля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и 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).

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности подведомственных образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

7.1.5. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, в установленном законодательством порядке.

7.1.6. Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.2. УО способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

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

7.2.2. 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.

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

7.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом. N 426-ФЗ, предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

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

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

7.2.7. 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;

7.2.8. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.2.9. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

7.2.10. 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 на них обязанностей и надбавки к заработной плате.

7.2.11. Предусматривают 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.

7.2.12.Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.2.13. Предусматривают участие технического инспектора, внештатных технических инспекторов, уполномоченных лиц по охране труда 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.

7.3. Городская организация Профсоюза:

7.3.1.Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.3.2. Обеспечивает руководство, координирует работу, определяет основные направления деятельности технической инспекции труда Профсоюза.

Организует обучение технических инспекторов труда и проверку знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.3. 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.

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

Организует работу технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

7.3.5.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, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

7.3.6. 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.

7.3.7.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.

7.3.8 Принимает участие в лице своих представителей, включая технических инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

а) готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность,

к началу учебного года;

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

7.3.9. Организует ежегодное проведение городского смотра-конкурса 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».

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы управления охраной труда и профессиональными рисками

7.4.2. 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.

7.4.3. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

7.4.4. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях, коллегиях Управления образования вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

7.4.5. Продолжают работу по внесению дополнений:

а) в Перечень профессиональных заболеваний, связанных с перенапряжением голосового аппарата педагогических работников;

б) в Методику проведения специальной оценки условий труда и Классификатор вредных и (или) опасных производственных факторов в части психоэмоциональных нагрузок педагогических работников.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. УО:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах подведомственных общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

8.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования и педагогической науки, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся образовательных организаций, молодежной политики, иных сферах ведения Министерства просвещения Российской Федерации, а также в сфере представления к награждению, в том числе ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Управление образования исходит из того, что согласно приказу Минпросвещения России от 9 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Минюстом России 22 мая 2019 г., регистрационный № 54691), к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Оренбургской области, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мотивированное мнение городской организации Профсоюза.

8.1.5. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.6. Информировует Городскую организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Принимают меры по созданию автоматизированной базы данных о работающих в системе образования лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Российской Федерации»;

по проведению широкого общественно-профессионального обсуждения с целью актуализации критериев выявления кандидатов на награждение почетным званием «Народный учитель» и популяризации этого звания в педагогическом сообществе, а также среди руководителей органов исполнительной власти города, осуществляющих государственное управление в сфере образования.

8.3.2. Разрабатывают предложения по внесению изменений в статут почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. № 1099, с целью расширения категорий педагогических работников, которым может быть присвоено это звание;

8.3.3. Разрабатывают предложения по совершенствованию ведомственной наградной системы в части расширения перечня ведомственных наград, в том числе за счет ранее применявшихся; а также путем введения в этот перечень наград для молодых учителей и ветеранов просвещения.

8.3.4. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.3.5. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

8.3.6. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.3.7. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

б) совершенствованию порядка и условий реализации программы «Земский учитель»;

в) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации профессорско-преподавательского состава и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского состава, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

г) недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций;

д) интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;

е) созданию условий для академической мобильности;

ж) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, научно-образовательных центрах;

з) совершенствованию методики оценки труда учителя;

и) развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образо-

вания, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

8.4. УО и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации на соответствие руководителей и педагогических работников организаций (в пределах своих полномочий).

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении 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 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 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5.2. Определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования.

8.5.3. Содействовать сохранению и развитию сети отдельных образовательных организаций — учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных (инклюзивных) организаций, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

8.5.4. Совместно организовывать и проводить городские конкурсы профессионального мастерства работников системы образования «Учитель Оренбуржья», «Лидер в образовании Оренбуржья», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсные отборы лучших педагогов и образовательных организаций, в том числе для получения гранта Губернатора Оренбургской области и другие.

8.5.5. Содействовать созданию советов 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.

8.5.6. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессиональноличностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологиче-

ской безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

а) сохранению количества рабочих мест;

б) проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

в) определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в городе Орске и особенностей деятельности организаций;

г) планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников;

д) обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

ж) сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

з) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

и) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за 2 года до наступления общеустановленного пенсионного возраста (если иное не предусмотрено в коллективном договоре)), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальных организаций Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

к) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

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

м) созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

н) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1

«О занятости населения в Российской Федерации».

8.7. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной

IX Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1 УО:

9.1.1. В пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

9.1.2. При формировании предложений к проекту городского бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров, противоэпидемических мероприятий для работников за счет средств бюджета.

9.2. Работники организаций, расположенных в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство просвещения Российской Федерации, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации, законами Оренбургской области.

9.3. 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 и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.3.1. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях:

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников образовательных организаций.

9.3.2. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

9.4. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.4.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.4.2. Совершенствовать нормативно-правовое регулирование порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

9.9.1. Содействовать совершенствованию порядка, унификации и повышению размера компенсации, устанавливаемой субъектами Российской Федерации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в том числе с учетом особенностей ее проведения в особых санитарно-эпидемиологических условиях.

9.9.2. Обеспечение безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1 Права и гарантии деятельности городской организации, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Постановление Правительства Оренбургской области от 26 января 2012 г. № 66-п "О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области" Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставом образовательной организации, 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 первичных профсоюзных организаций.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

10.2.4. 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.

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 образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном Уставом профсоюза и в порядке, определенной уставом профсоюза, коллективным договором, соглашением и представлением акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. 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.

10.2.7. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета городской и региональной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.8. Предоставлять ежемесячно в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания)- без предварительного согласия выборного профсоюзного орга-

на, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, 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.

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

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, внештатные инспектора труда Профсоюза, представители профсоюзного органа в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами ЦС, обкома Профсоюза, горкома Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее 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, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются коллективным договором, соглашением.

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации 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.

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

10.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период ис-

полнения 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.

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избывавшимися 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.

10.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров. При наличии финансовых возможностей председателям профкомов могут быть установлены доплаты из средств соответствующих бюджетов, что фиксируется в коллективных договорах.

XI. 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 комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии УО и президиума городской организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, органов управления образованием, первичных организаций Профсоюза.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление 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 законом.

Приложение № 1
К Городскому соглашению
между Управлением образования города Орска
и Орской городской общественной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2021-2024 годы

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительные общеобразовательные программы,

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. 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, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

1.3. 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).

1.4. 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.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учеб-

ной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

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

2.3. 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, а также 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 № 2
К Городскому соглашению
между Управлением образования города Орска
и Орской городской общественной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2021-2024 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях отпуска сроком до одного года
педагогическим работникам и руководящим кадрам образовательных
организаций по Управлению образования города Орска

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных организаций, учредителем которых является УО города Орска.

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной работы, дающий право на длительный отпуск засчитывается время работы в государственных муниципальных образовательных организациях и негосударственных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы(должность) и заработанная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогической работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных организациях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательной организации. Длительный отпуск директору, заведующей образовательной организацией оформляется приказом УО.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы(должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп(классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательной организации.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Приложение № 3
к Городскому соглашению
между Управлением образования города Орска
и Орской городской общественной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2021-2024 годы

Рекомендации

о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими 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;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

| 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) |
| 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 |
| 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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адап- |

| | |
|---|---|
| | тированными 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 |

**Приложение № 4
к Городскому соглашению
между Управлением образования города Орска
и Орской городской общественной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2021-2024 годы**

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оказании материальной помощи руководителям образовательного учреждения,
подведомственных управлению образования города Орска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с коллективным договором образовательного учреждения; Соглашением между Управлением образования и городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материальной поддержки руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее работники), подведомственных управлению образования города Орска в трудной жизненной.

1.3. На оказание помощи нуждающимся работникам, выделяются средства в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Материальная помощь оказывается работникам, оказавшимся в тяжелом материальном положении, но не более двух раз в год.

1.5. Выплата материальной помощи работникам, производится путем перечисления на банковскую карту.

2. Виды и размеры материальной помощи для работников, имеющих право на получение материальной помощи.

2.1. Работники, временно оказавшиеся в тяжелом материальном положении, имеют право на получение материальной помощи.

2.2. Виды и размеры материальной помощи:

- в случае смерти близких родственников (супруги, дети, родители), самого работника (выдается членам семьи)
- Работники образования, ставшие жертвами чрезвычайных обстоятельств (стихийных бедствий, вооруженных конфликтов, экологических катастроф, пожаров, эпидемий, аварий, краж, разбойных нападений и т.п.) ;
- в случае сложных медицинских операций;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с тяжелым материальным положением в семье;
- Имеющие хронические заболевания, перенесшие тяжелые заболевания и понесшие большие траты на лечение – не более одного оклада.

3. Порядок оформления и подачи заявления

3.1. Заявление оформляется на имя начальника управления образования. В заявлении, написанном собственноручно работником, указывается Ф.И.О. (полностью), должность. Заявление подписывается работником лично, ставится дата. (Приложение № 4.1).

3.2. К заявлению прилагаются копии паспорта (стр.2,3,5), ИНН, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования; документы или копии, подтверждающие принадлежность к определенной категории и причину обращения за материальной помощью согласно п.2.

3.3. Далее заявление согласовывается бухгалтером образовательного учреждения (экономистом), и передается на рассмотрение директору МКУ «ЦБУ и О». При наличии достаточного финансирования заявление визируется ответственным специалистом и передается на подпись начальнику управления образования. Окончательное решение о сумме выделяемой материальной помощи выносит начальник управления образования и оформляется приказом по УО.

3.4 Заявление работника подписывает начальник Управления образования с указанием суммы материальной помощи.

4. Заключительные положения

4.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения .

4.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию с ОГО ООРО профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.3. Установленные размеры материальной помощи могут корректироваться в пределах фонда оплаты труда на данный финансовый год.

4.4. Начальник УО и председатель городского профсоюзного комитета доводят до сведения работников приказы о назначении материальной помощи.

Образец заявления работника

Начальнику УО.

(должность, ОУ)

(ФИО полностью)

Заявление

Прошу оказать мне материальную помощь в связи со сложным материальным положением, _____

(указать причину обращения за материальной помощью).

Документы и ксерокопии, подтверждающие причину обращения за материальной помощью, прилагаю в количестве _____ листов.

Дата и подпись

Профсоюзный комитет: ходатайствую об оказании материальной помощи
(Ф.И.О) _____ в размере: _____

_____ дата _____ подпись

Прошу оказать мат. помощь в размере _____ Экономия
по ФОТ составляет: _____

_____ Бухгалтер учреждения (экономист):
_____ подпись

СОГЛАСОВАНО: директор МБУ «ЦБУ и О _____ Бадретдинова С.А.

СОГЛАСОВАНО: ответственный специалист: _____

**Приложение № 5
к Городскому соглашению
между Управлением образования города Орска
и Орской городской общественной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2021-2024 годы**

**Положение
об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципаль-
ных образовательных организаций, подведомственных управлению образования
города Орска, определении условий, порядка и размера их установления**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением «Об муниципальном учреждении «Управление образования администрации города Орска», утвержденным решением Орского городского Совета депутатов от 4 февраля 2013 г. (с изменениями) № 30-518, Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска, утвержденным постановлением администрации города Орска от 21 июня 2018 года № 2681-п, Соглашением между Управлением образования города Орска Оренбургской области и Орской городской организацией ООО Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2022 годы, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям общеобразовательных организаций, организаций дошкольного образования, организаций дополнительного образования определяет их условия, порядок и размер их установления.

1.3. Настоящее Положение направлено на усиление связи оплаты труда руководителей с их личным трудовым вкладом в конечные результаты работы муниципальных организаций города Орска (далее – организация), в отношении которых функции учредителя осуществляются управлением образования администрации города Орска (УО), развитием инновационных процессов в г. Орске, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала руководителей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех руководителей, в том числе на лиц, исполняющих обязанности руководителя более трех месяцев.

1.5. Настоящее Положение определяет виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных организаций г. Орска, а также показатели эффективности деятельности руководителей.

1.6. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению стимулирующих выплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы руководителями муниципальных общеобразовательных организаций г. Орска.

1.7 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом начальника УО в пределах утвержденного фонда оплаты труда по образовательной организации.

2. Виды стимулирования.

2.1. Установить следующие виды стимулирования:

2.1.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды, за ученую степень;

- за масштаб и уровень управления;

- за группы оплаты труда.

2.1.2. Стимулирующие выплаты:

- за качество и результативность;

- за интенсивность труда.

2.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)

2.1.4. Материальная помощь.

3. Гарантированные выплаты стимулирующего характера.

3.1. Установить **гарантированные выплаты стимулирующего характера** руководителям образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска, выплачиваемые в процентном отношении к должностному окладу:

За стаж непрерывной работы в следующем размере:

| от 1 года до 3 лет | от 3 лет до 5 лет | свыше 5 лет |
|--------------------|-------------------|-------------|
| 30 % | 40 % | 50 % |

За государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

| | |
|--|------|
| Доктор наук | 40 % |
| Кандидат наук | 30 % |
| Награжденный орденами Российской Федерации | 25 % |
| Заслуженный работник образования | 20 % |
| Ведомственные награды Министерства образования РФ, Министерства Просвещения РФ: Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки РФ | 15 % |
| Ведомственные награды Министерства образования ОО: Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области | 10 % |

| | |
|--|------|
| Заслуженный работник образования г. Орска | 10 % |
| Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу», другие муниципальные знаки отличия | 5 % |

За масштаб и уровень управления установить выплаты в соответствии с группой оплаты труда:

| Группа оплаты труда руководителя | Количество баллов | Коэффициент масштаба и уровня управления, % |
|----------------------------------|-------------------|---|
| A | Более 250 | 145 |
| A 1 | 200 -249 | 115 |
| I | 160 - 199 | 95 |
| II | 120 - 159 | 75 |
| III | 80 - 119 | 55 |
| IV | 79 и менее | 35 |

Показатели для определения группы оплаты труда:

| № | Количественные показатели | Условия расчета | Баллы |
|---|---|--|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | | 1 здание и до 4-х встроенных | 30 |
| 1 | Размещение учреждений дополнительного образования в нескольких зданиях и встроенных жилых помещениях | 2 здания и до 4 -х встроенных помещений | 40 |
| | | 2 здания и более 5 встроенных помещений | 50 |
| 2 | Осуществление лицензированной деятельности организациями дополнительного образования на базе учреждений общего образования, подведомственных управлению образования | деятельность осуществляется по 3-5 адресам, организовано 20 групп и более | 15 |
| | | деятельность осуществляется по 6-8 адресам, организовано 30 групп и более | 20 |
| | | деятельность осуществляется по 9-11 адресам, организовано 40 групп и более | 25 |
| | | деятельность осу- | 30 |

| | | | |
|---|---|--|----|
| | | ществляется по 12 адресам и более, организовано 50 групп и более | |
| 3 | Размещение дошкольных образовательных организаций в нескольких зданиях | 2 здания 6 групп | 15 |
| | | 2 здания 7-10 групп | 20 |
| | | 2 здания 11-14 групп | 30 |
| | | 1 здание 14 и более групп | 30 |
| | | 2-3 здания 15 и более групп | 40 |
| 4 | Размещение общеобразовательных организаций в нескольких зданиях | 2 здания 3 класса | 25 |
| | | 2 здания 4-8 классов | 30 |
| | | 2 здания 9-10 классов | 35 |
| | | 2 здания 9-10 классов | 40 |
| 5 | Руководителям общеобразовательных организаций реализующих программу дошкольного образования | 1 здание 1-5 групп | 20 |
| | | 2 здания 3-5 групп | 25 |
| | | 2 здания 6-7 групп | 30 |
| | | 2-3 здания 8 групп и более | 40 |
| 6 | Наличие котельной, элеваторного узла, бойлерной | за каждый объект | 10 |
| 7 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных мастерских | за каждую функционирующую мастерскую | 10 |
| | Реализация сетевого взаимодействия с организациями среднего и высшего профессионального образования | За каждое направление | 10 |
| 8 | Наличие педагогических работников, имеющих 1 и высшую категорию | менее 55 % | 20 |
| | | 56-65% | 30 |
| | | 66-75 % | 40 |
| | | 76-85 % | 50 |
| | | 86 и более % | 60 |
| 9 | Количество воспитанников в ОО, реализующих программу | до 100 человек | 5 |
| | | 101-150 человек | 15 |

| | | | |
|-------|---|----------------------|-----|
| | дошкольного образования | 151-200 человек | 20 |
| | | 201-250 человек | 25 |
| | | 251-300 человек | 30 |
| | | 301-350 человек | 35 |
| | | 351-400 человек | 40 |
| | | 401-450 человек | 45 |
| | | 451-500 человек | 50 |
| | | 501-550 человек | 55 |
| | | 551 и более | 60 |
| 9.1. | Из них воспитанников обучающихся по адаптированной образовательной программе дошкольного образования, в том числе детей инвалидов | не менее 12 человек | 25 |
| | | не менее 20 человек | 30 |
| | | не менее 40 человек | 35 |
| | | не менее 70 человек | 40 |
| 10 | Количество обучающихся в общеобразовательных организациях | до 150 человек | 20 |
| | | 151-250 человек | 30 |
| | | 251- 350 человек | 40 |
| | | 351-450 человек | 50 |
| | | 451-550 человек | 60 |
| | | 551-650 человек | 70 |
| | | 651-750 человек | 80 |
| | | 751-850 человек | 90 |
| | | 851-950 человек | 100 |
| | | 951-1000 человек | 110 |
| | | 1001 и более человек | 120 |
| 10.1 | Из них , детей ОВЗ и детей –инвалидов, обучающиеся на дому | до 40 человек | 20 |
| | | 41-80 человек | 40 |
| | | 81-100 человек | 60 |
| 10.2. | Из них учащиеся, обучающиеся по адаптированной образовательной программе общего | 101 и более | 80 |
| | | до 15 человек | 10 |
| | | 15 -30 человек | 20 |
| | | 31- 45 человек | 30 |

| | | | |
|-------|---|-------------------|----|
| | образования, в том числе дети инвалиды | 46-50 человек | 40 |
| | | 51-65 человек | 50 |
| | | 66-80 человек | 60 |
| | | 81-95 человек | 70 |
| | | 96-110 человек | 80 |
| | | Свыше 110 человек | 90 |
| 11 | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования | до 1500 | 15 |
| | | 1501-2000 | 20 |
| | | 2001-2500 | 25 |
| | | 2501-3000 | 30 |
| | | 3001-3500 | 35 |
| | | 3501-4000 | 40 |
| | | 4001-4500 | 45 |
| | | 4501-5000 | 50 |
| | | 5001-5500 | 55 |
| | | 5501-6000 | 60 |
| | | 6001 и более | 65 |
| | | | |
| 11.1. | Из них учащиеся, обучающиеся по адаптированной образовательной программе дополнительного образования, в том числе дети инвалиды | до 15 человек | 5 |
| | | 15 -30 человек | 10 |
| | | 31- 45 человек | 15 |
| | | 46-50 человек | 20 |
| | | 51-65 человек | 25 |
| | | Свыше 65 человек | 30 |
| 11.2 | Количество учащихся, обучающихся по программам углубленной предпрофессиональной подготовки | до 50 человек | 10 |
| | | 51-100 человек | 20 |
| | | Свыше 100 человек | 30 |
| 11.3 | Наличие функционирующего автотранспорта для перевозки учащихся или воспитанников, оборудования и др. | | 10 |

3.2. Гарантированные выплаты стимулирующего характера определяются ежегодно на 01 сентября текущего года и являются основанием для тарификации руководителей образовательных организаций.

4. Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность труда.

4.1. Установление выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций **за качество и результативность труда** производится на основе комплексной ежеквартальной оценки деятельности руководителей и выплачивается ежемесячно (Приложение № 1.1,1.2,1.3).

После истечения трех месяцев выплата пересматривается с учетом критериев и показателей эффективности деятельности руководителя.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность работы производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании приказа начальника УО г. Орска.

4.3. При наличии дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера за качество и результативность работы руководителям образовательных организаций не производится.

4.4. Стимулирующие выплаты за качество и результативность работы руководителя производятся из экономии ФОТ по учреждению.

Приложение 1.1.

«Показатели и критерии качества и результативности труда руководителя общеобразовательной организации».

| № | Критерий эффективности | Са-мо-оце-нка | Оцен-ка спец-та | Сред-ний балл |
|---|--|---------------|-----------------|---------------|
| 1. Эффективность управленческой деятельности по созданию условий и организации УВП (максимум 34 балла) | | | | |
| 1.1. | <ul style="list-style-type: none"> Сохранение контингента обучающихся 100% (отсутствие необоснованных выбытий обучающихся) - 2 балла | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Наличие расширенного содержания образования (углубленное изучение предметов, вариативность программ),– 1 балл | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Наличие расширенного содержания образования (профильное и предпрофильное обучение во взаимодействии с СПО, учреждениями ВО) - 3 балла | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие обоснованных жалоб родителей -2 балла | | | |
| 1.2 | Уровень соответствия условий реализации образовательной программы общего образования ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС ООО, ФГОС ОВЗ | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Оснащенность средствами обучения и воспитания (в том числе техническими) в соответствии со спецификой образовательной программы ОО (80%)- 2 балла | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Укомплектованность библиотечного фонда учебниками, печатными (электронными) учебными изданиями, а также методическими и периодическими изданиями (100%) -2 балла | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Наличие информационным центром в ОО (наличие интернета, мест для работы учащихся, электронный каталог и пр.) – 2 балла | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Наличие в ОО помещений (оборудования) для дополнительного образования, внеурочной деятельности (театральные уголки и пр.) – 2 балла | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> В ОО созданы условия для организации коррекционной помощи и обучения детей с ОВЗ, детей-инвалидов (состояние и использование кабинета психолога, использование специального оборудования и пр.) – 2 балла. | | | |
| 1.3. | Наличие материалов о деятельности ОО в СМИ и на информационных сайтах: 2 балла | | | |
| 1.4. | Отсутствие обучающихся, совершивших преступления, уход из ОО -3 балла | | | |
| 1.5. | Динамика образовательных результатов обучающихся (по итогам мониторинга на 01 января, по итогам ЕГЭ и ОГЭ на 01 июля): | | | |
| 1.5.1 | <ul style="list-style-type: none"> Успеваемость по школе 100% - 4 балла; 95-99 % -2 балла | | | |
| 1.5.2 | <ul style="list-style-type: none"> Качество знаний обучающихся: Больше среднего по городу – 4 балла | | | |
| 1.5.3 | <ul style="list-style-type: none"> Результативность сдачи ГИА: 98-100% успеваемость -5 баллов 92-97 % - 4 балла; 90-96 % - 3 балла | | | |
| 2. Эффективность образовательного процесса (максимум 16 баллов) | | | | |
| 2.1. | Доля обучающихся, получающих услугу по дополнительному образованию педагогами школы (не ФГОС), в том числе на платной основе: | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 10-50 % - 3балла | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 70 % -4 балла | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Более 85 % -5 баллов | | | |
| 2.2. | Реализация городских социокультурных проектов -3 балла | | | |
| 2.3. | Участие обучающихся в олимпиадах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях согласно разработанному на уровне ОО программы и плана работы с данной категорией обучающихся, в т. ч. онлайн, офлайн: | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> На муниципальном уровне -6 баллов | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> На муниципальном и региональном уровне -7 баллов | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> На муниципальном, региональном и федеральном уровнях -8 баллов | | | |
| 3. Профессиональная компетентность, педагогическое мастерство руководителя (максимум 24 баллов) | | | | |
| 3.1. | Участие руководителя и педагогов ОО в научно-исследовательской работе, экспериментальной деятельности, | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, грантовой деятельности, в. т. ч. онлайн, офлайн: | | | |
| | • На муниципальном уровне – 4 балла | | | |
| | • На муниципальном и региональном уровне – 5 баллов | | | |
| | • На муниципальном, региональном и федеральном уровнях – 6 баллов | | | |
| 3.2. | Учреждение, имеющее статус творческой, инновационной, экспериментальной площадки (приказ УО, МО), пункта проведения ОГЭ и ЕГЭ: | | | |
| | • На муниципальном уровне – 5 баллов | | | |
| | • На региональном уровне (площадка, пункт проведения ЕГЭ, ОГЭ) – 6 баллов | | | |
| 3.3. | Наличие в образовательной организации педагогов-экспертов | | | |
| | • Педагоги – члены экспертных групп по проведению экспертизы практической деятельности педагогов в рамках аттестации на высшую и первую квалификационные категории – 3 балла | | | |
| | • Эксперты муниципального уровня – члены предметных комиссий по проверке работ ОГЭ – 3 балла | | | |
| 3.4. | Наличие сайта у педагогических работников более 30% от общего числа пед. работников – 2 балла | | | |
| 3.5. | Использование профессионально сайтов и платформ в учебно-воспитательной деятельности более 75 % педагогов, от общего числа пед. Работников- 5 баллов | | | |
| 3.6. | Размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах в том числе на сайте НМЦ, не менее 10 размещений за отчетный период- 10-баллов. | | | |
| 4. Финансовый менеджмент руководителя (максимум 15 баллов) | | | | |
| 4.1. | Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств: | | | |
| | • До 50 тыс рублей -2 балла | | | |
| | • От 50 до 150тыс рублей - 5 баллов | | | |
| | • Свыше 150тыс рублей -7 баллов | | | |
| 4.2. | Предоставление платных образовательных услуг: | | | |
| | • Сумма поступлений от оказания дополнительных услуг от 50 до 100 тыс. руб – 1 баллов | | | |
| | • Сумма поступлений от оказания дополнительных услуг от 100 до 200 тыс. руб и более -2 баллов | | | |
| | • Сумма поступлений от оказания дополнительных услуг от 200 до 300 тыс. руб -3 баллов | | | |
| | • Сумма поступлений от оказания дополнительных услуг свыше 300 тыс. руб -4 баллов | | | |
| 4.3. | Работа с электронным дневником и электронным журналом: | | | |
| | • доля родителей (законных представителей), получаю- | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>ших услуги через портал gosuslugi.ru</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80-89% - 2 балла • 90-99% - 3 балла • 100 % - 4 баллов | | | |
| Максимальное количество баллов -100 | | | | |
| Каждый балл соответствует 1 % | | | | |
| По каждому параметру указано максимальное количество баллов | | | | |

Приложение 1.2

«Показатели и критерии качества и результативности труда руководителя организации дополнительного образования»

| № | Критерий оценивания | Са-мо-оцен-ка | Оцен-ка спец-стов | Сред. балл |
|--|--|---------------|-------------------|------------|
| 1. Эффективность управленческой деятельности (максимум 18 баллов) | | | | |
| 1.1 | <p>Уровень соответствия условий реализации образовательной программы дополнительного образования современным требованиям: <u>максимально 8 баллов</u></p> <p>оснащенность средствами обучения и воспитания (в том числе техническими) в соответствии со спецификой образовательной программы ОО (80%)– 3 балла</p> <p>укомплектованность методическими и периодическими изданиями (100%)- 2 балла</p> <p>соответствие нормативно правовой базы и учебно-методического обеспечения современному законодательству – 3 балла</p> | | | |
| 1.2 | <p>Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОО: <u>максимально 6 баллов</u></p> <p>- на муниципальном уровне – 2 балл</p> <p>- на муниципальном уровне, на региональном уровне -3 балла</p> <p>- на муниципальном, региональном, федеральном уровне - 6 баллов</p> | | | |
| 1.3 | <p>Отсутствие обоснованных обращений граждан и работников по поводу конфликтных ситуаций, в том числе на деятельность руководителя. Уровень решения конфликтных ситуаций. – 2 балла</p> | | | |
| 1.4 | Наличие дополнительных общеобразовательных | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | общеразвивающих программ/проектов в сетевой форме организации, в том числе на договорной основе с организациями дошкольного, общего и дополнительного образования детей, организациями профессионального образования - 2 балла | | | |
| 2. Эффективность образовательного процесса (максимум 39 балла) | | | | |
| 2.1 | Реализация социокультурных проектов в ОО: наличие музея, родительского клуба, других социальных проектов (указать) – 3 балла | | | |
| 2.2 | Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ направленных на выявление и поддержку одаренных детей с учетом приоритетных направлений развития системы дополнительного образования техническая и пр. – 10 баллов | | | |
| 2.3 | Реализация дополнительных общеразвивающих программ, направленных на: · - работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-сироты, дети- мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети, состоящие на учете КДНиЗП, ВШУ, ПДН и др.) - 3 балла | | | |
| 2.4 | Участие обучающихся ОО в олимпиадах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, в. т. ч. онлайн, офлайн: максимально: 11 баллов - муниципальный уровень - 1 балл - региональный уровень - 2 балла - федеральный уровень - 3 баллов - международный уровень – 5 баллов | | | |
| 2.5 | Достижения (наличие призовых мест) обучающихся ОО в олимпиадах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях, в. т. ч. онлайн, офлайн: максимально: 14 баллов - муниципальный уровень - 2 балла - региональный уровень - 3 балла - федеральный уровень- 4 баллов - международный уровень – 5 баллов | | | |
| 2.6 | Реализация социально значимых мероприятий городского уровня для граждан всех возрастов, в. т. ч. онлайн, офлайн: максимально: 5 баллов 1 мероприятие – 2 балла 2 мероприятия – 3 баллов 3 мероприятия и более - 5 баллов | | | |
| 3. Профессиональная компетентность, педагогическое мастерство руководителя (максимум 16 баллов) | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 3.1 | Участие руководителя и педагогов ОО в научно-исследовательской работе, экспериментальной деятельности, конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, в грантовой деятельности, в т. ч. онлайн, офлайн: <u>максимально 5 баллов</u> - муниципальный уровень - 2 балла - муниципальный уровень и региональный уровень - 3 балла - муниципальный уровень, региональный уровень, федеральный уровень - 5 баллов | | | |
| 3.2 | Деятельность ОО в режиме ресурсного центра, базового учреждения, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня согласно приказу УО, МО ОО: <u>максимально 5 баллов</u> - муниципальный уровень - 2 балла - региональный уровень - 3 балла | | | |
| 3.3 | Размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах, в том числе на сайте НМЦ: <u>максимально 8 баллов</u> 2-3 размещения - 2 балла 4-5 размещения - 4 балла 6-7 размещений - 6 баллов более 8 размещений за отчетный период - <u>8 баллов.</u> | | | |
| 4. Финансовый менеджмент руководителя (максимум 20 баллов) | | | | |
| 4.1 | Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств: <u>максимально 8 баллов</u> -от 50 до 150 тыс. рублей - 2 балла ; - от 150 до 300 тыс. рублей - 4 балла - от 300 до 500 тыс. рублей – 6 балла - свыше 500 тыс. рублей – 8 баллов. | | | |
| 4.2 | Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности – 2 балла | | | |
| 4.3 | Отсутствие необоснованной и неурегулированной кредиторской и дебиторской задолженности – 3 балла | | | |
| 4.4 | Своевременность перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, в том числе профсоюзные взносы – 2 балла | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 4.5 | <p>Полнота, достоверность и своевременность размещения информации о деятельности учреждения на сайте, в том числе ежегодного отчета по самообследованию ОО):</p> <p>максимально 5 баллов</p> <p>Образовательного учреждения-1 балл http://finu.orsk-adm.ru:- 2 балла www.bus.gov.ru – 2 балла</p> | | | |
| | ИТОГО: | | | |
| Максимальное количество баллов 100 б. | | | | |
| Каждый балл соответствует 1 % | | | | |
| По каждому параметру указано максимальное количество баллов | | | | |

Приложение 1.3

«Показатели и критерии качества и результативности труда руководителя дошкольной образовательной организации».

| № | Критерий оценивания | Само-оценка | Оценка спец. | Сред. балл |
|---|---|-------------|--------------|------------|
| 1. Эффективность управленческой деятельности (максимум 34 балла) | | | | |
| 1.1 | Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности руководителя – 3 балла | | | |
| 1.2 | Наличие и функционирование официального сайта ОО в соответствии с требованиями законодательства – 2 балла | | | |
| 1.3 | Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания - 3 балла | | | |
| 1.4 | Качество организации и персонификации учета детей (своевременное заполнение отчетов по контингенту воспитанников и детей, стоящих на учете в детский сад; предоставление приказов о зачислении, отчислении и переводе) - 2 балла | | | |
| 1.5 | Работа ОО с семьями группы социального риска, грамотное ведение документации (посещение, консультации, профилактическая работа) - 2 балла | | | |
| 1.6 | Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг (отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса) – 3 балла | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| 1.7 | Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса: - отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса – 5 баллов ; | | | |
| 1.8 | Система социального партнерства (создание условий для 100% вовлечения членов коллектива в профсоюзную организацию) – 2 балла | | | |
| 1.9 | Развитие (благоустройство) территории ОО, прилегающей к ОО территории – 4 балла | | | |
| 1.10 | Организация своевременных профилактических мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции – 3 балла | | | |
| 2. Эффективность образовательного процесса (максимум 38 баллов) | | | | |
| 2.1 | Реализация дополнительных общеразвивающих программ дошкольного образования в соответствии с лицензией: - в дополнительном образовании задействовано не менее 50 потребителей – 1 балл - в дополнительном образовании задействовано не менее 75 потребителей – 2 балла - в дополнительном образовании задействовано не менее 99 потребителей – 3 балла - в дополнительном образовании задействовано 100 и более потребителей – 4 балла | | | |
| 2.2 | Охват детей, не посещающих ДОО, различными формами дошкольного образования консультационными центрами, др. формы ДО – 1 балла | | | |
| 2.3 | Участие воспитанников ДООУ в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях: - муниципальный уровень - 1 балл ; - муниципальном, региональном уровне – 2 балла ; - муниципальном, региональном, федеральном уровне - 3 балла Максимум: 3 балла | | | |
| 2.4 | Наличие достижений (наград и грантов) коллектива, работников ОО, индивидуальных и коллективных по внедрению в практику современных образовательных технологий – 3 балла | | | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| 2.5 | Деятельность ОО в режиме ресурсного центра, базового учреждения, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня: (Приказ УО, МО) - муниципальный уровень - 2 балла ; - региональный уровень – 3 балла ; - федеральный уровень - 4 балла Максимум: 9 баллов | | | |
| 2.6 | Деятельность ОО в режиме экспериментальной и пилотной площадки различного уровня: (Приказ УО, МО) - муниципальный уровень - 2 балла ; - региональный уровень – 3 балла ; - федеральный уровень - 5 баллов Максимум: 10 баллов | | | |
| 2.7 | Размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах в том числе на сайте НМЦ, не менее 8 размещений за отчетный период- 8 баллов . | | | |
| | 3. Финансовый менеджмент руководителя (максимум 28 баллов) | | | |
| 3.1 | Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств: - до 150 тыс. рублей- 2 балла ; - от 300 до 500 тыс. рублей – 3 балла ; - свыше 500 тыс. рублей – 4 балла | | | |
| 3.2 | Отсутствие необоснованной и неурегулированной кредиторской и дебиторской задолженности – 3 балла | | | |
| 3.3 | Отсутствие текущей кредиторской задолженности по родительской плате – 6 баллов Отсутствие кредиторской задолженности по выбывшим детям - 4 балла Максимум: 10 баллов | | | |
| 3.4 | Исполнительская дисциплина, качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности – 3 балла | | | |
| 3.5 | Своевременность перечисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, в том числе профсоюзные взносы – 2 балла | | | |
| 3.6 | Выполнение отдельных разовых поручений, отличающихся от трудовой функций – 7 баллов | | | |

| |
|--|
| Максимальное количество баллов 100 б. |
| Каждый балл соответствует 1 % |
| По каждому параметру указано максимальное количество баллов |

5. Премирование.

5.1. В целях поощрения руководителям образовательных организаций могут выплачиваться премии.

5.2. Премия выплачивается в следующих случаях:

- за выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Орска;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа образовательной организации и имиджа образования города Орска;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам месяца, квартала, года;

- подготовка образовательной организации к новому учебному году;

- премии к юбилейным датам 50, 55, 60, 65 (и далее) лет;

- в связи с празднованием Дня учителя;

- в связи с празднованием Дня защитника Отечества и Международного женского дня 8 марта.

5.3. Установление размера премий по итогам работы за соответствующий период руководителям образовательных организаций производится в соответствии с приказом начальника Управления образования города Орска и согласуется с председателем ГК профсоюзов работников народного образования.

5.4. Премиальные выплаты устанавливаются в процентном отношении от оклада или в абсолютной сумме.

5.5. Премиальные выплаты производятся из экономии ФОТ по учреждению.

6. Порядок стимулирования.

6.1. Для объективного стимулирования руководителей образовательных организаций из числа членов Совета образовательных организаций города Орска выбирается Экспертная комиссия в количестве 7 человек.

6.2. Профессиональная деятельность руководителей оценивается экспертной комиссией по критериям (Приложения 1,2,3).

6.3. Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность работы устанавливаются как надбавка к базовому окладу руководителя в размере от 1 до 100%.

6.4. Комиссия принимает решение о стимулировании за качество и результативность работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов.

6.5. Экспертная комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера за качество и результативность работы руководителям муниципальных образовательных организаций города Орска и предоставляет начальнику УО г. Орска протокол.

6.6. Выплаты стимулирующего характера за качество и результативность работы руководителям образовательных организаций выплачиваются на основании приказа начальника управления образования города Орска и согласуется с председателем ГК профсоюзов работников народного образования.

6.6. Руководителям образовательных организаций города Орска приказом начальника управления образования города Орска может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

6.7. Стимулирующие выплаты за качество и результативность работы руководителям образовательных организаций города Орска производятся из экономии ФОТ по учреждению.

**Приложение № 6
к Городскому соглашению
между Управлением образования города Орска
и Орской городской общественной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2019-2022 годы**

**Примерное Положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска**

I. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 года № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», [постановлением Правительства Оренбургской области от 11 ноября 2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области»](#), [постановлением Правительства Оренбургской области от 03 июля 2013 года № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013 - 2018 годы»](#), с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений от 22 декабря 2017 года, протоколом № 11, методическими рекомендациями Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, решением Орского городского Совета депутатов от 20 июня 2018 года № 38-641 «О признании утратившими силу отдельных решений Орского городского Совета депутатов», [постановлением администрации города Орска от 21 июня 2018 года № 2681-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск»](#)».

1.2. Настоящее примерное Положение устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защита интересов работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска и подлежит применению, при установлении системы оплаты труда работников

муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска в соответствии со спецификой видов экономической деятельности конкретной организации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Оренбургской области, нормативными правовыми актами муниципального образования.

1.4 Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Орска, и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников;

- порядок и условия оплаты труда работников организаций, занимающих должности служащих;

- порядок и условия оплаты труда работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих;

- порядок и условия оплаты труда работников организаций, не относящихся к работникам образования;

- порядок и условия оплаты труда руководителя организаций, его заместителей и главного бухгалтера;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- формирование фонда оплаты труда.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организаций и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

Фонд оплаты труда вакантных должностей работников организаций рассчитывается исходя из окладов (должностных окладов), установленных в данном Положении, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом средних коэффициентов данного Положения, но не менее минимального размера оплаты труда.

Изменение заработной платы работников организаций производится на основании приказа руководителя:

- при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными или муниципальными наградами - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.6. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном Законодательством Российской Федерации порядке.

1.12. Гарантированная часть оплаты труда включает в себя: оклад (должностной оклад) либо ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер (за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за государственные, муниципальные награды).

Гарантированная часть оплаты труда должна составлять не менее 60 процентов.

1.13. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом, и включает в себя все должности организации. В течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя организации могут вноситься изменения. Перерасход фонда оплаты труда не допускается.

1.14. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательных организаций за счет всех источников финансирования.

1.15. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16. В целях недопущения нарушений прав и свобод работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска устанавливаемые системы оплаты труда подлежат экспертизе комиссией - созданной управлением образования администрации г. Орска.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников

2.1. Размеры окладов (должностной оклад) работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников

учреждения устанавливаются на основе постановления Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб. |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 уровень | Младший воспитатель | 6 100,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 уровень | Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 7 200,0 |
| 2 уровень | Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 7 500,0 |
| 3 уровень | Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования | 7 800,0 |
| 4 уровень | Педагог-библиотекарь, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор | 8 000,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | |

| | | |
|-----------|--|---------|
| 1 уровень | Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения | 8 900,0 |
|-----------|--|---------|

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за выслугу лет;
- за квалификационную категорию;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень.

2.2.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителям структурных подразделений устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры гарантированных стимулирующих выплат к окладу (должностной оклад) за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

| от 1 года до 5 лет | свыше 5 лет |
|--------------------|-------------|
| 20 % | 30 % |

2.2.2. Гарантированные стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам организаций устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры гарантированных стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам:

| За стаж непрерывной работы, выслугу лет | Размер |
|---|--------|
| более 20 лет | 25 % |
| от 10 до 20 лет | 20 % |
| от 5 до 10 лет | 15 % |
| от 0 до 5 лет | 10 % |

2.2.3. Педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию:

| При наличии высшей квалификационной категории | При наличии первой квалификационной категории |
|--|--|
| 55 % | 45 % |

2.2.4. По решению руководителя организации, могут устанавливаться гарантированные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 20 %. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами, устанавливаются работникам, осуществляющим свои трудовые функции впервые, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение 2-х лет.

2.2.5. По решению руководителя организации, педагогическим работникам могут устанавливаться гарантированные выплаты стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды руководителям структурных подразделений и педагогическим работникам. Размеры выплат стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

| | |
|---|------|
| Доктор наук | 40 % |
| Кандидат наук | 30 % |
| Награжденный орденами Российской Федерации | 25 % |
| Заслуженный работник образования | 20 % |
| Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации | 15 % |
| Заслуженный работник образования г. Орска | 10 % |
| Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу» | 5 % |

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностной оклад).

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, занимающих должности служащих

3.1. Размеры окладов (должностной оклад) работников организаций, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367) (с изменениями и дополнениями).

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб. |
|--|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня | | |
| 1 уровень | Секретарь, делопроизводитель | 6 200,0 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня | | |
| 1 уровень | Инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист, секретарь руководителя | 6 300,0 |
| 2 уровень | Заведующий хозяйством | 6 400,0 |
| 3 уровень | Заведующий производством (шеф-повар) | 6 500,0 |
| 5 уровень | Начальник гаража | 6 600,0 |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня | | |
| 1 уровень | Бухгалтер, специалист по охране труда | 6 700,0 |

| | | |
|---|-----------------------------|---------|
| Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих четвертого уровня | | |
| 1 уровень | Начальник отдела маркетинга | 6 800,0 |

3.2. С учетом условий труда работникам организаций, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов (должностной оклад) рабочих организаций устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих» (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367) (с изменениями и дополнениями).

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб. |
|--|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих первого уровня | | |
| 1 уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: гардеробщик, дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, кухонный рабочий | 6 000,0 |

| Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей рабочих второго уровня | | |
|---|--|---|
| 1 уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: водитель автомобиля, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования | 6 100,0 |
| 2 уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, оператор котельной | 6 200,0 |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб. |
| 3 уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: плотник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, оператор котельной | 6 300,0 |

4.2. С учетом условий труда рабочим организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, не относящихся к работникам образования

5.1. Размеры окладов (должностной оклад) работников организаций на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб. |
|---|---|
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | |
| Художник-конструктор, художник – модельер театрального костюма, художник-декоратор, библиотекарь, звукооператор | 6 400,0 |

5.2. Размеры окладов (должностной оклад) работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб. |
|---|---|
| Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | |
| Костюмер, машинист сцены, осветитель | 6 300,0 |

5.3. Размеры окладов (должностной оклад) работников организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации

ции от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб. |
|---|---|---|
| Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | |
| 4 уровень | Фельдшер | 6 400,0 |

5.4. С учетом условий труда работникам организаций, не относящихся к работникам образования, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя Организаций (директора, заведующего), его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя организации (директора, заведующего), его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностной оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации (директора, заведующего) определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда.

6.3. Размер оклада (должностной оклад) руководителя организации (директора, заведующего) устанавливается главой города Орска или им уполномоченным лицом и составляет 15000 рублей.

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации (директора, заведующего) и средней заработной платы работников организации (без учета средней заработной платы руководителя (директора, заведующего), заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности до 4.

6.5. Оклады (должностной оклад) заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций устанавливаются приказом руководителя (директора, заведующего) организации ежегодно на 01 сентября на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

6.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации (директора, заведующего), его заместителей и главного бухгалтера в процентах к окладам (должностной оклад) или в абсолютных размерах.

6.7. Главой города Орска или им уполномоченным лицом руководителю организации (директора, заведующего) устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за выслугу лет;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень;
- за масштаб и уровень управления.

6.7.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются руководителю (директора, заведующего) организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности руководителя (директора, заведующего) в образовательных организациях.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностной оклад) за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

| от 1 года до 3 лет | от 3 лет до 5 лет | свыше 5 лет |
|--------------------|-------------------|-------------|
| 30 % | 40 % | 50 % |

6.7.2. Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера к окладу (должностной оклад) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

| | |
|---|------|
| Доктор наук | 40 % |
| Кандидат наук | 30 % |
| Награжденный орденами Российской Федерации | 25 % |
| Заслуженный работник образования | 20 % |
| Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации | 15 % |
| Заслуженный работник образования г. Орска | 10 % |
| Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу» | 5 % |

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

6.7.3. Размеры гарантированных выплат за масштаб и уровень управления устанавливается главой города Орска или им уполномоченным лицом ежегодно на 01 сентября.

6.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу (должностной оклад) руководителя организации (директора, заведующего) принимает глава города Орска или им уполномоченное лицо с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы организации и самого руководителя (директора, заведующего).

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются главой города Орска или его уполномоченным лицом в зависимости от типа (вида, профиля) организации. Расчет выплаты стимулирующего характера эффективности деятельности руководителей организации (директора, заведующего) оценивается в баллах.

Выплаты стимулирующего характера эффективности деятельности руководителя организации (директора, заведующего) определяются главой города Орска или им уполномоченным лицом в размере до 100 % оклада (должностной оклад).

6.9. Приказом руководителя организации (директора, заведующего) работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за выслугу лет;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень по профилю.

6.9.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам организаций, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу (должностной оклад) за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

| от 1 года до 3 лет | от 3 лет до 5 лет | свыше 5 лет |
|---------------------------|--------------------------|--------------------|
| 10 % | 15 % | 20 % |

6.9.2. Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера к окладу (должностной оклад) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

| | |
|---|------|
| Доктор наук | 40 % |
| Кандидат наук | 30 % |
| Награжденный орденами Российской Федерации | 25 % |
| Заслуженный | 20 % |
| Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации | 15 % |
| Заслуженный работник образования г. Орска | 10 % |
| Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу» | 5 % |

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

6.10. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера к окладу (должностной оклад) заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем (директором, заведующим) организации. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом образовательной организации.

6.11. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностной оклад).

6.12. На основании приказа/распоряжения главой города Орска или им уполномоченным лицом руководителю организации (директора, заведующего) может выплачиваться единовременная выплата и материальная помощь.

6.13. Единовременное премирование руководителя организации (директора, заведующего) производится по итогам работы (квартал, год, месяц) с учетом одного из следующих показателей:

- выполнение дополнительных поручений учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;
- отсутствие замечаний отделов Министерства образования в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам.

Размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностной оклад), так и в абсолютном размере.

6.14. При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

6.15. Материальная помощь руководителю организации (директора, заведующего) выплачивается в размере, не превышающем один оклад (должностной оклад), при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией.

6.16. С учетом условий труда заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VII, VIII данного Положения.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2. Работникам организаций могут быть осуществлены следующие выплаты 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, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата руководителю организации (директору, заведующему), его заместителям и главному бухгалтеру за специфику работы;
- выплаты обеспечивающая исполнение действующих нормативно-правовых актов;
- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;

- иные выплаты компенсационного характера установленные в учреждениях коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.3. За работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ, осуществляются следующие выплаты к окладу (должностной оклад):

| Виды работ | Размер |
|---|--------------------------------|
| Заведование кабинетами (оплате подлежит заведование не более 3-мя кабинетами в основных общеобразовательных школах и не более 15 кабинетами в средних общеобразовательных школах) | 10 % |
| Руководство предметными и методическими объединениями, инновационными площадками (регионального и муниципального уровня) | 15 % |
| Работа в городской комиссии по комплексной диагностике обучающихся, работа в городской автоматизированной информационной системе, работа по организации муниципальных, областных и иных массовых мероприятий (в организациях дополнительного образования) | 10 % |
| Заведование учебной мастерской: до 10 классов-комплектов от 11 до 20 классов-комплектов от 21 и более классов-комплектов | 15% 20% 25% |
| Классное руководство | 1,5 % (за одного учащегося) |
| Руководство спортивным клубом (физическое воспитание): от 10 до 19 классов-комплектов от 20 до 29 классов-комплектов от 30 и более классов-комплектов | 25 % 50 % 100 % |

7.4. Педагогическим работникам за специфику работы в отдельных образовательных организациях производится доплата к окладам (должностной оклад).

7.4.1. Доплата к окладу (должностной оклад) производится работникам в следующих размерах:

| Категория работников | Виды выплат, специфика и условия работы | Значение |
|-----------------------------|--|-----------------|
| Педагогическим работникам | За условия работы в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, ведущих занятия в исправительно-трудовых колониях (с учетом фактического объема учебной нагрузки) | 20 % |
| Категория работников | Виды выплат, специфика и условия работы | Значение |
| Педагогическим работникам | За реализацию индивидуального образовательного маршрута, адаптированной образовательной программы с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья*** | 20 % |
| Педагогическим работникам | За реализацию индивидуального образовательного маршрута, адаптированной образовательной программы на дому с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья (с учетом фактического объема учебной нагрузки) | 20 % |
| Младшим воспитателям | За работу в группах с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья*** | 15% |

***Данный коэффициент применяется пропорционально количеству детей инвалидов или детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. В дошкольных группах расчет ведется из предельного количества детей, определенного СанПиН 2.4.1.3049-13, в классах общеобразовательных организациях от реализуемого варианта стандарта для детей с ОВЗ.

Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливать доплату за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности обучения, принимается руководителем организации.

Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени, установленный локальным актом образовательной организации.

7.5. Доплата за проверку письменных работ к окладу (должностной оклад) с учетом фактического объема учебной нагрузки:

| Виды работ, классы / наполняемость | до 15 человек | 15 и более человек |
|---|----------------------|---------------------------|
| 1-4 классы | 5% | 10 % |
| 5-11 (12) классы - русский язык, литература, математика | 7,5 % | 15 % |

| | | |
|---|-------|------|
| тика | | |
| 5-11 (12) классы - иностранный язык | 5 % | 10 % |
| 5-11 (12) классы - физика, химия, история, обществознание, биология и география | 2,5 % | 5 % |

Работникам, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

7.6. Выплаты работникам организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам организаций, получавшим ее ранее. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

7.7. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.10. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.11. В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации работникам могут устанавливаться компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.12. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и приказом работодателя.

7.13. Иные выплаты компенсационного характера определяются в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.14. Выплата компенсационного характера руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за специфику работы.

7.15. Выплата компенсационного характера обеспечивающая исполнение действующих нормативно-правовых актов.

7.16 Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 % к начисленной заработной плате.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях поощрения работников организаций за выполненную работу локальным нормативным актом организации устанавливается порядок выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

8.2. Водителям, по решению работодателя, может устанавливаться коэффициент к окладу за классность (в соответствии с постановлением СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-120 (раздел «Автомобильный транспорт и городской электротранспорт» «Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады»). Надбавка за классность утверждается работодателем в виде фиксированного коэффициента к окладу (должностной оклад) в следующих размерах:

- 1) I класс - 125%;
- 2) II класс - 100%.

Квалификация класса может быть присвоена водителям, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Классность водителей (повышение или понижение) определяется в учреждении квалификационной комиссией, которая проводит соответствующую аттестацию. Решение о присвоении классности утверждается приказом работодателя, а также производится соответствующая запись в трудовую книжку работника уполномоченным лицом.

Классность водителей имеет ступени:

1) I класс - водитель, имеющий водительское удостоверение на управление транспортными средствами с открытыми категориями «В», «С», «Е» и «Д». Непрерывный стаж работы должен быть не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса;

2) II класс - водитель, имеющий водительское удостоверение на управление транспортными средствами с открытыми категориями «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»). Непрерывный стаж работы должен быть не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса.

8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом.

8.4. Конкретный размер стимулирующих и премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностной оклад) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя организации.

Максимальный размер премий определяется локальным нормативным актом организации.

IX. Формирование фонда оплаты труда

9.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска, формируется из окладов (должностной оклад), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

9.2. Ставки заработной платы определяются на предстоящий финансовый год исходя из штатного расписания организации по состоянию на 01 сентября соответствующего учебного года.

9.3. Фонд оплаты труда работников формируется на основании штатного расписания организаций по состоянию на 01 сентября соответствующего учебного года в соответствии с нормативно-правовыми актами по определению численности персонала.

**Приложение №7
к Городскому соглашению
между Управлением образования города Орска
и Орской городской общественной организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2021-2024 год**

Порядок организации питания сотрудников Образовательных организаций.

1. Сотрудники дошкольных учреждений имеют право получения только обеда.
2. Руководителем ОО на основании личного заявления сотрудника утверждается список сотрудников.
3. Руководитель ОО осуществляет организацию питания сотрудников, согласно графика работы.
4. Сотрудники ОО по желанию могут обедать вместе с детьми или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. В последнем случае воспитатели, работающие в первую смену, обедают по окончании работы, во вторую смену-перед началом работы.
5. Питание сотрудников производится из общего котла (без права выноса).
6. Для организации питания сотрудников, так же как и для их воспитанников, используются продукты закупаемые ОО.
7. Расход продуктов и получение денег за питание сотрудников ОО должны оформляться через бухгалтерию, ведущую учет по данному учреждению.
8. Руководителем ОО назначается лицо ответственное за ведение табеля питающихся сотрудников.
9. Меню- требование на сотрудников выписывают по норме, установленной для питания детей дошкольного возраста.
10. Питание сотрудников осуществляется после внесения ими предварительной оплаты с последующим перерасчетом по факту питания.
11. Деньги, за питание сотрудников, зачисляются на лицевой счет образовательной организации для возмещения расходов за продукты питания.
12. Ответственность за соблюдение установленного порядка организации питания несет руководитель ОО.