

**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**

" ____ " _____ **2024г.**

" ____ " _____ **2024г.**

СОГЛАШЕНИЕ
между Управлением образования города Орска Оренбургской области и
Орской городской организацией ОООО Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2024-2027годы

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 2024 года и действует по 1 апреля 2027года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 февраля 2027года.

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 2018-2025годы, 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. Орска 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 соответствие (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 Общероссийского профсоюза образования(вложения Орская городская организация)

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 повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодёжи, в рамках управления персоналом;
- в) 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;
- г) обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;
- д) 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, обучающихся 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 ст. 67

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", 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 (с согласия начальника УО) и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Замещение временно отсутствующих учителей осуществляется другими учителями или иными педагогическими и руководящими работниками с их письменного согласия примирительно к порядку и условиям, установленным ч.3ст.60ю2 и 151ТК РФ.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей (с согласия начальника УО) и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение).

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 снижение 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 рабочем 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 оплата 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 классов не допускается.

5.23. Часы замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей оплачиваются дополнительно, сверх установленной тарификации (п. 2.7 приложения 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601).

5.23.1. Расчет стоимости часа замещения выполняется согласно Письма Минобрнауки РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях» (далее – Письмо Минобрнауки РФ № 87-М), где размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

В свою очередь, среднемесячное количество рабочих часов определяется, согласно Письму Минобрнауки РФ от 09.11.1995 № 75-М, путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Если в году имеются предпраздничные дни, у которых продолжительность сокращена на 1 час, то их также необходимо учесть в формуле.

При длительности замены менее 2 месяцев оплата производится на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. А именно, в месячную ставку для расчета оплаты часов замещения включаются гарантированные стимулирующие выплаты (надбавки за квалификационную категорию, надбавки за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды, стаж непрерывной работы) за установленную норму часов педагогической работы в неделю. При этом оплата

производится по стоимости часа того преподавателя, который замещает отсутствующего сотрудника. Из чего следует, что расчет часа педагогической замены будет определяться конкретно по каждому замещающему и установленной нормы часов его педагогической работы в неделю (36 часов, 25 часов, 20 часов, 18 часов и т.д.).

Для расчета почасовой оплаты руководителям образовательных организаций на период замещения временно отсутствующих учителей, применяется месячная ставка, соответствующая 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за предельно установленную (предельно допустимую) норму часов педагогической работы в неделю, кратную 9 ч.

В месячную ставку для расчета оплаты часов замещения руководителями образовательных организаций включаются гарантированные стимулирующие выплаты (надбавки за квалификационную категорию, стаж непрерывной работы), установленные как педагогическому работнику, а также надбавки за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды, за допустимую норму часов педагогической работы в неделю.

Контроль проведения замен осуществляется учебной частью учреждения и фиксируется в соответствующем журнале, книге учета, то есть документе, установленном для этих целей самим учреждением.

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 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"(в редакции от 28.06.2021г.) 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 применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. 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 (ред.от 25.11.2005)).

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 11 октября 2024 г.) - 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(с изменениями)).

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 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) 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 2024-2027годах 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 2024-2027годах 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 2 декабря 2021г.) (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.

5.28. Учителя и иные работники образовательных учреждений могут привлекаться к работе в пробных промежуточных экзаменах (далее ППЭ).

Выполнение дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ) может быть поручено работнику только с его письменного согласия. Срок, в течение которого работник будет выполнять указанную работу, ее содержание и объем должен устанавливаться работодателем. При этом размер доплаты необходимо определить дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Участвующие по решению Управления образования в ППЭ ОГЭ и ППЭ ЕГЭ освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) (ст. 170 ТК РФ) и среднего заработка на период участия, а также предоставляются доплаты за выполнение дополнительной работы, установленные нормативными актами образовательных учреждений.(Приложение7)

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»

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. Информировывает 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) снижению текучести кадров в сфере образования,

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

г) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года

д) совершенствованию методики оценки труда учителя;

е) развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, 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;

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 профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической 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.

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 представление 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 органа, 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 организации 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 исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

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 2024-2027 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 учебной 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 2024-2027 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 педагогический 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 удлинится 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 организации 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 2024-2027годы

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

логопед	учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

**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

Приложение № 4.1

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 2024-2027 годы**

**Положение
об установлении выплат стимулирующего характера руководителям
муниципальных 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, 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», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическими рекомендациями Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, постановлением администрации города Орска от 22 июня 2018 года № 2743-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск». Соглашением между Управлением образования города Орска Оренбургской области и Орской городской организацией ООО Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027 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:

: Размеры гарантированных стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

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

За государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
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; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	10 %
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	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	Условия расчета	Ба
----------	-----------------------	------------------------	-----------

	показатели		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 осуществляется по 12 адресам и более, организовано 50 групп и более	30
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	1 здание 1-5 групп	20

	общеобразовательных организаций реализующих программу дошкольного образования	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 дошкольного образования	до 100 человек	5
		101-150 человек	15
		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	до 150 человек	20
		151-250 человек	30

	организациях	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	10 0
		951-1000 человек	11 0
		1001 и более человек	12 0
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, обучающихся по адаптированной образовательной программе общего образования, в том числе дети инвалиды	101 и более	80
		до 15 человек	10
		15 -30 человек	20
		31- 45 человек	30
		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,	до 15 человек	5

	обучающихся по адаптированной образовательной программе дополнительного образования, в том числе дети инвалиды	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.

Отчет о результативности и качестве работы руководителя _____ общеобразовательной организации за ____ квартал 20____ г.

Показатели		Форма отчетности
1. Эффективность управленческой деятельности		
1.1	Эффективность финансово - экономической и имущественной деятельности руководителя: 1 Реализация указов президента по недопущению снижения уровня заработной платы работников ОО расходов на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности (не менее 0,9%) 2. Сохранность контингента обучающихся, отсутствие текучести кадров с учетом объективных причин	_____ % - средняя заработная плата работников за истекший период: - АУП _____ руб.; - педагоги _____ руб.; - МОП _____ руб.; - служащие _____ руб. а) – контингент обучающихся сохранен, соответствует МЗ; б) - кадровый состав сохранен;
1.2	Эффективная организация документального оформления процедур размещения заказов (договоров) в соответствии с требованиями законодательства	- выполняется в соответствии с требованиями действующего законодательства; (подтверждается справкой

		КМЦ)
1.3	Реализация программы и плана мероприятий по энергосбережению за отчетный период: - расход в натуральном измерении коммунальных услуг в динамике за три предыдущих календарных года	- имеется экономия по потреблению коммунальных услуг в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года; (подтверждается справкой ЦБ)
1.5	Создание условий для безопасного пребывания в ОО всех участников образовательных отношений (отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса)	- условия имеются; - травматизм отсутствует.
1.6.	1.6.1 Улучшение материально – технической, ресурсной базы ОО путем привлечения внебюджетных средств (проекты, гранты и др.) 1.6.2 Реализация проектов по благоустройству и сезонному, праздничному оформлению территории ОО	план мероприятий разработан
1.7	1.7.1 Полнота, достоверность и своевременность размещения информации о деятельности на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет 1.7.2 Создание условий для 100% вовлечения членов коллектива в профсоюзную организацию, своевременное заполнение АИС Реестр Общероссийского профсоюза образования	- выполняется в соответствии с требованиями действующего законодательства; _____%; АИС «РОПО» - имеются замечания; - замечания отсутствуют (подтверждается справкой, предоставленной ПК)
2. Эффективность образовательного процесса		
2.1	Результативность участия ОО, руководителя, пед. работников в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, в грантовой	(по каждому уровню от одной скан копии)

	деятельности, в т.ч. онлайн,офлайн:	
2.2	Результативность участия обучающихся ОО в олимпиадах, смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях:	(по каждому уровню от одной скан копии)
2.3	Участие педагогов-экспертов, членов экспертных групп по проведению экспертизы практической деятельности педагогов в рамках аттестации на первую и высшую квалификационные категории, иных мероприятиях	Указать всего количество экспертов и количество проведенных экспертиз за отчетный период
2.4	Деятельность ОО в режиме экспериментальной (пилотной), инновационной площадки, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня: (Приказ УО, МО)	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.5	Результивность СОШ по учебным предметам выше среднего показателя по городу по итогам мониторингов (городской, региональный уровень), ВПР, ОГЭ, ЕГЭ	Справка по итогам мероприятий
2.6	Работа с низкими образовательными результатами. Принятие управленческих решений направленных на повышение качества образования	Решение Педагогического совета (управленческие решения), выписка из Педагогического совета
2.7	Отсутствие правонарушений обучающихся	Указать правонарушения за отчетный период
2.8	Реализация социокультурных проектов в ОО наличие паспортизированного музея, родительского клуба, СШК, патриотического клуба и других социальных проектов (указать)	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.9	Работа ОО с семьями группы социального риска (консультации, профилактическая работа)	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.10	Организация работы в рамках реализации Всероссийской программы популяризации культурных мероприятий среди молодежи "Пушкинская карта"	Указать количество полученных карт % от общего числа детей старше 14 лет и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.11	Охват горячим питанием обучающихся 5-11 классов (от 90 % и выше)	Указать % охвата, подтвержденный специалистом УО
3.Информационная открытость организации		
3.1.	3.1.1 Использование Госпабликов, чатов ОО, родителей и обучающихся с целью освещения деятельности: - размещение	подтверждается справкой,

	актуальной информации не менее 3-х статей в неделю - наличие сообщений, комментариев к публикации не менее 5 в неделю 3.1.2 Размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах, в том числе на сайте НМЦ	предоставленной комиссией по проверке сайтов, чатов ссылки на размещенный опыт
4. Исполнительская дисциплина руководителя		
4.1.	1. Качественное и своевременное предоставление информации по запросам УО. 2. Своевременная сдача отчетности, заполнение гугл – таблиц, мониторинга по заболеваемости, вакцинации, тепловому режиму, ремонтам и др.	<i>(подтверждается справкой, предоставленной специалистами УО)</i>
5. Особые условия.		
5.1.	1. Участие руководителя ОО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. 2. Выполнение отдельных разовых поручений, отличающихся от трудовых функций.	

Приложение 1.2

Отчет о результативности и качестве работы руководителя

_____ УД/О
за ____ квартал 20____ г.

Показатели		Форма отчетности
1. Эффективность управленческой деятельности		
1.1	Эффективность финансово - экономической и имущественной деятельности руководителя:	
	1.1.1 Реализация указов президента по недопущению снижения уровня заработной платы работников УДО по сравнению с предыдущим периодом (доля расходов на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее 0,9%) - 1 балл	_____ % - средняя заработная плата работников за истекший период: - АУП _____ руб.; - педагоги _____ руб.; - МОП _____ руб.; - служащие _____ руб.
	1.1.2 Сохранность контингента обучающихся, отсутствие текучести кадров с учетом объективных причин,	

	укомплектованность кадрами - 2 балла	
1.2	Эффективная организация документального оформления процедур размещения заказов (договоров) в соответствии с требованиями законодательства:	
	1.2.1 Отсутствие замечаний по закупкам – 2 балла	
1.3	Реализация программы и плана мероприятий по энергосбережению за отчетный период:	
	1.3.1 Экономия имеется - 2 балла	<i>(подтверждается справкой ЦБ)</i>
1.4	1.4.1 Удовлетворённость заказчиков качеством услуг в УДО (мониторинг удовлетворенности качеством услуг по результатам анкетирования родителей и (или) законных представителей, учащихся от 14 лет): 75-84% - 1 балл 85-100% - 2 балла	Уровень удовлетворённости потребителей предоставляемой услуги (результаты анкетирования)
	1.4.2 Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла	
1.5	Создание условий для безопасного пребывания в УДО всех участников образовательных отношений (отсутствие травматизма среди учащихся и работников во время образовательного процесса) – 2 балла	
1.6.	1.6.1 Улучшение материально-технической, ресурсной базы УДО путем привлечения внебюджетных средств (проекты, гранты и др.): от 50 тыс. - 1 балл от 60 до 100 тыс. рублей - 2 балла от 101 до 200 тыс. рублей - 3 балла свыше 201 тыс. рублей - 4 балла	
	1.6.2 Реализация проектов по благоустройству и сезонному, праздничному оформлению территории УДО – 2 балла	
1.7	1.7.1 Полнота, достоверность и своевременность размещения информации о деятельности на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет - 1 балл	

	1.7.2 Создание условий и результативность деятельности руководителя при положительной динамике по 100% вовлечению членов коллектива в профсоюзную организацию, своевременное заполнение АИС, Реестр Общероссийского профсоюза образования - 1 балл	_____%; АИС «РОПО» - имеются замечания; - замечания отсутствуют (подтверждается справкой, предоставленной ПК)
2. Эффективность образовательного процесса		
2.1	Результативность участия УДО, пед. работников в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства, в грантовой деятельности, в т.ч. онлайн,офлайн:	(по каждому уровню от одной скан копии)
	- на муниципальном уровне – 2 балла	
	- на региональном уровне – 3 балла	
	- на федеральном уровне - 4 балла	
2.2	Результативность участия обучающихся УДО в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях и др.:	(по каждому уровню от одной скан копии)
	муниципальный уровень - 2 балла	
	региональный уровень– 3 балла	
	федеральный уровень - 4 балла	
2.3	Деятельность УДО в режиме экспериментальной (пилотной) площадки, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня: (Приказ УО, МО):	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
	муниципальный уровень - 1 балл	
	региональный уровень - 2 балла	
	федеральный уровень - 3 балла	
2.4	Реализация дополнительных общеразвивающих программ, направленных на выявление и поддержку одаренных детей, с учетом приоритетных направленностей развития системы дополнительного образования (техническая, естественно-научная, туристско-краеведческая и пр.) - 10 баллов	Указать количество и наименование ДООП, а также результаты реализации ДООП за отчетный период

2.5	Участие и реализация социально значимых мероприятий городского уровня для граждан всех возрастов: от 1 до 3-х мероприятий - 3 балла более 3-х мероприятий - 5 баллов	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.6	Реализация дополнительных общеразовательных общеразвивающих программ, направленных на: работу с детьми с особыми потребностями в образовании (дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети, состоящие на учете КДНиЗП, ВШУ, ПДН и др.) - 5 баллов	Указать количество и наименование ДООП, а также результаты реализации ДООП за отчетный период
2.7	Реализация социокультурных проектов в УДО: наличие музея, родительского клуба, других социальных проектов (указать) - 5 баллов	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.8	Работа УДО с семьями группы социального риска (консультации, профилактическая работа и др.) - 4 балла	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.9	Организация работы в рамках реализации Всероссийской программы популяризации культурных мероприятий среди молодежи "Пушкинская карта" - 5 баллов	Указать количество и перечень мероприятий, проведенных в отчетный период
2.10	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 - 5 баллов	Указать количество ДООП, а также результаты реализации ДООП за отчетный период
3. Информационная открытость организации		
3.1	3.1.1 Использование Госпаблика в УДО с целью освещения деятельности: - размещение актуальной информации не менее 3-х статей в неделю - 1 балл - наличие комментариев к публикации не менее 5 в неделю - 1 балл	Ссылка на Госпаблик, сайт УДО:
	3.1.2 Размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах, в том числе	Указать перечень и ссылки на размещение за отчетный период

	на сайте НМЦ:	
	от 1 до 3 размещений – 1 балл	
	от 4 до 5 размещений – 2 балла	
	от 6 до 8 размещений – 3 балла	
4. Исполнительская дисциплина руководителя		
4.1	4.1.1 Качественное и своевременное предоставление информации по запросам УО – 1 балл	<i>(подтверждается справкой, предоставленной специалистами УО)</i>
	4.1.2. Своевременная сдача отчетности, заполнение гугл – таблиц, мониторинга по заболеваемости, вакцинации, тепловому режиму, ремонтам и др. – 1 балл	
5. Особые условия.		
5.1	5.1.1 Участие руководителя УДО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп - 4 балла	
	5.1.2 Выполнение отдельных разовых поручений, отличающихся от трудовых функций - 5 баллов	

Директор

Приложение 1.3

Критерии оценки качества и эффективности деятельности руководителя ДОУ

Наименование
учреждения

№	Критерий оценивания	Самооценка	Оценка экспертн.комиссии	Сред. балл
I. Эффективность управленческой деятельности (максимум 41 баллов)				
1.	Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности руководителя:			

	1.1. Реализация указов президента по недопущению снижения уровня заработной платы работников ДОО по сравнению с предыдущим периодом (доля расходов на оплату труда за счет средств от приносящей доход деятельности не менее 1,9%) 1 балл	1		
	1.2. Сохранность контингента воспитанников, отсутствие текучести кадров с учетом объективных причин, укомплектованность кадрами 1 балл	1		
	Максимум –2 балла	2		
2.	Организация и качество персонифицированного учета детей на платформе АИС «Электронный детский сад» (заполнение отчетов по контингенту детей, предоставление приказов о зачислении, отчислении и переводе в УО, актуализация информации на сайте ДОО в разделе «Вакантные места»):			
	2.1. Имеются замечания - 0 баллов			
	2.2. Соответствует требованиям –1 балл	1		
	Максимум – 1 балл	1	0	
3.	Эффективная организация документального оформления процедур размещения заказов (договоров) в соответствии с			

	требованиями законодательства:			
	3.1. Отсутствие замечаний по закупкам – 2 балла	2		
	3.2. Наличие замечаний по закупкам – 0 баллов			
	Максимум – 2 балла	2	0	
4.	Реализация программы и плана мероприятий по энергосбережению за отчетный период:			
	4.1. Экономия имеется - 2 балла	2		
	4.2. Экономия отсутствует – 0 баллов	0		
	Максимум – 2 балла	2	0	
5.	5.1. Удовлетворённость заказчиков качеством услуг по присмотру и уходу в ДОО (мониторинг удовлетворенности качеством услуг по результатам анкетирования родителей):			
	75-84% - 1 балл			
	85-100% - 2 балла	2		
	5.2. Удовлетворённость заказчиков качеством питания в ДОО (результаты анкетирования родителей):			
	наличие замечаний - 0 баллов			
	Отсутствие замечаний - 2 балла	2		
	5.3. Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций –2 балла	2		
	Максимум – 6 баллов	6		

6.	Создание психологического климата в ДОО для всех участников образовательного процесса:			
	Сотрудники:			
	менее 75% - 0 баллов			
	75-84% - 1 балл			
	85-100% -2 балла	2		
	Воспитанники:			
	менее 75% - 0 баллов			
	75-84% - 1 балл			
	85-100% -2 балла	2		
	Создание условий для безопасного пребывания в ДОО всех участников образовательных отношений (отсутствие травматизма среди воспитанников и работников во время образовательного процесса) – 2 балла	2		
	Максимум - 6 баллов	6		
7.	7.1. Улучшение материально – технической, ресурсной базы ДОО путем привлечения внебюджетных средств (доход от доп. платных услуг, проекты, гранты и др) - от 50 до 100 тыс.рублей - 1 балл - от 101 до 300 тыс. рублей – 2 балла ; - от 301 до 500 тыс. рублей – 3 балла ; - свыше 500 тыс.рублей – 4 балла	4		
	7.2. Реализация проектов по благоустройству и	2		

	сезонному, праздничному оформлению территории ДОО – 2 балла			
	7.3. Реализация проекта по развитию спортивной инфраструктуры (спортплощадка, спортивный зал, бассейн, тропа здоровья, создание условий для эффективной физкультурно – оздоровительной работы) – 2 балла	2		
	Максимум – 8 баллов	8		
8.	Отсутствие текущей кредиторской задолженности по родительской плате – 2 балла	2		
	Отсутствие кредиторской задолженности по выбывшим детям - 2 балла	2		
	Максимум: 4 балла	4		
9.	Работа ОО с семьями группы социального риска, грамотное ведение документации (посещение, консультации, профилактическая работа) - 2 балла	2		
	Максимум – 2 балла	2		
10	10.1. Полнота, достоверность и своевременность размещения информации о деятельности на сайте www.bus.gov.ru в сети Интернет - 2 балл	2		
	10.3. Создание условий и результативность деятельности руководителя при положительной динамике по 100%	1		

	вовлечению членов коллектива в профсоюзную организацию, своевременное заполнение АИС своевременное заполнение АИС Реестр Общероссийского профсоюза образования - 1 балл			
	10.4. Участие в проекте "Универсальная карта Оренбуржца": - Охват сотрудников не менее 80% - 1 балл - Охват сотрудников 100% - 2 балла ; - Охват родителей менее 60 % - 1 балл ; - Охват родителей от 61 % - 80 % - 2 балла - Охват родителей от 81 % - 100 % - 3 балла Максимум - 5 баллов	5		
	Максимум – 8 баллов	8		
	ИТОГО 1 раздел	41		
II. Эффективность образовательного процесса (максимум 42 баллов)				
11.	11.1. Объем финансирования на реализацию ФОП в соответствии с требованиями законодательства: 11.1.1. Оформление подписных изданий, приобретение методической литературы печатных учебных изданий - до 1 000,00 руб. - 1 балл - 2 000,00 - 5 000,00 руб.- 2 балла - 5 000,00 - 10 000,00 руб. - 3 балла - 10 000,00 руб. и выше – 4 балла Максимум - 4 балла	4		

	11.2. Обновление РППС в соответствии с требованиями законодательства, приобретение игрового и дидактического материала, электронных средств обучения: - до 3 000,00 руб. - 1 балл - 3 000,00-10 000,00 руб. - 2 балла - свыше 10 000,00 руб. - 3 балла Максимум - 3 балла	3		
	11.3. Информирование родителей и педагогических работников по внедрению и реализации ФОП - 3 балла	2		
	11.4. Система взаимодействия с учреждениями социума для реализации образовательного и воспитательного процесса: 1 мероприятие - 1 балл 2 мероприятия- 2 балла 3 мероприятия- 3 балла Максимум - 3 балла	3		
	11.5. Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг (мониторинг удовлетворенности качеством дошкольного образования по результатам анкетирования родителей): 77-84% - 1 балл ; 85-100% - 2 балла	2		
	Максимум: 14 баллов	14		
12.	12.1. Результативность участия ДОО в конкурсах, грантах и пр.:			
	- на муниципальном уровне—1 балл	1		

	- на региональном уровне – 2 балла	2		
	- на федеральном уровне – 3 балла	3		
	Максимум – 6 балла	6		
13.	Работа консультационного центра (наличие плана работы, отчета и др. документации) – 3 балла	3		
	Максимум – 3 балла	3		
14.	14.1. Результативность участия воспитанников ДОО в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях:			
	муниципальный уровень - 1 балл;	1		
	региональный уровень – 2 балла	2		
	федеральный уровень - 3 балла	3		
	Максимум: 6 балла	6		
15	15.1. Результативность участия педагогических работников в конкурсах, грантах, конференциях и пр. муниципальный уровень- 1 балл; региональный уровень - 2 балла; федеральный уровень -3 балла Максимум - 6 баллов	6		
	15.2. Участие педагогов-экспертов, членов экспертных групп по проведению экспертизы практической деятельности педагогов в рамках аттестации на первую и высшую квалификационные категории - 1 балл	0		
	Максимум – 7 баллов	6		

16	16.1. Деятельность ДОО в режиме экспериментальной (пилотной) площадки, опорного учреждения, базовой площадки различного уровня: (Приказ УО, МО)			
	муниципальный уровень - 1 балл	1		
	региональный уровень - 2 балла	2		
	федеральный уровень - 3 балла	3		
	Максимум: 6 баллов	6		
	ИТОГО II раздел	41		
III. Информационная открытость дошкольной организации (Максимум 5 баллов)				
17.	Функционирование официального сайта ДОО:			
	17.1. Использование Госпабликов в ДОО с целью освещения деятельности: - размещение актуальной информации не менее 3-х статей в неделю - 1балл - наличие комментариев к публикации не менее 5 в неделю - 1 балл Максимум - 2 балла	2		
	17.2. Размещение опыта работы образовательной организации и педагогических работников на профессиональных платформах, в том числе на сайте НМЦ:			
	- от 1 до 3 размещений – 1 балла			
	- от 4 до 5 размещений – 2 баллов			
	- от 6 до 8 размещений – 3 баллов	3		

	Максимум: 5 баллов	5		
IV. Исполнительская дисциплина руководителя: (Максимум 2 балла)				
18.	18.1. Качественное и своевременное предоставление информации по запросам УО – 1 балл	1		
	18.2. Своевременная сдача отчетности, заполнение гугл – таблиц, мониторинга по заболеваемости, вакцинации, тепловому режиму, ремонтам и др. – 1 балл	1		
	Максимум – 2 балла	2		
V. Особые условия: (Максимум 6 баллов)				
19.	19.1. Участие руководителя ДОО в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп - 4 балла	4		
	19.2. Выполнение отдельных разовых поручений. отличающихся от трудовых функций 6 баллов	6		
	Максимум – 10 баллов	10	0	
	ВСЕГО	99	0	
Максимальное количество баллов 100 баллов				
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 2024-2027 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», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, методическими рекомендациями Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, постановлением

администрации города Орска от 22 июня 2018 года № 2743-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск».

1.2. Настоящее Положение устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защиту 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, педагогической работы, выслуги лет
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении государственными, муниципальными и (или) ведомственными наградами - со дня присвоения, награждения;

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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, 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 (должностных окладов) работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225

«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	7 974,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 412,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
2 уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	9 804,00
3 уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	10 196,00
4 уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор	10 458,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 уровень	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения	11 203.00

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 квалификационную категорию;

- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень.

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

Стаж непрерывной работы включает в себя общий стаж работы руководителем структурных подразделений в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры гарантированных стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

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

2.2.2. Гарантированные стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы педагогическим работникам организаций устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Стаж непрерывной работы включает в себя общий педагогический стаж работы в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры гарантированных стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы педагогическим работникам:

За стаж непрерывной работы	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 квалификационной	При наличии высшей квалификационной	При наличии первой квалификационной
-------------------------------------	--	--

категории «педагог-методист» или педагог-наставник»	категории	категории
65 %	55 %	45 %

2.2.4. Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера в размере 140% с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, производятся лицам в возрасте до 35 лет включительно:

1. Обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения.

Данная выплата сохраняется после завершения обучения на протяжении двух лет при продолжении работы в образовательных организациях города.

2. Осуществляющим свои трудовые функции впервые в образовательных организациях города, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение 2-х лет.

В случае перевода из одного образовательного учреждения в другое или перевода с одной должности на другую в рамках одного учреждения статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

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 с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры выплат стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
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; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской	10 %

области	
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 (должностному окладу).

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 (должностных окладов) 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	7 805,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
1 уровень	Инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист, секретарь руководителя	7 930,00
2 уровень	Заведующий хозяйством	8 119,00
3 уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	8 182,00
4 уровень	Механик	8 245,00
5 уровень	Начальник гаража	8 307,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих третьего уровня		
1 уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда	8 434,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня		
1 уровень	Начальник отдела маркетинга	8 559,00

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 (должностных окладов) 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 общеотраслевых 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 общетраслевых 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, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, кухонный рабочий, оператор паровых машин и бойлерных установок	7 553,00
Профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей рабочих второго уровня		
1 уровень	Водитель автомобиля	8 370,00
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	7 678,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
	рабочих»: повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
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 электрооборудования, оператор котельной	7 805,00
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	7 930,00

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 (должностных окладов) 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	8 057,00

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) 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	7 930,00

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

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	8 057,00

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, его заместителей и главного бухгалтера

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

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

6.3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя организации устанавливается главой города Орска или уполномоченным им лицом и составляет 18 879,00 рублей.

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

6.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций устанавливаются приказом руководителя организации ежегодно на 01 сентября на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этой организации.

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

6.7. Главой города Орска или уполномоченным им лицом руководителю организации устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень;
- за масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

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

Стаж непрерывной работы включает в себя общий руководящий стаж работы в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

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 (должностному окладу) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования; Заслуженный учитель Российской Федерации	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	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 управления и особенности деятельности и значимости учреждения устанавливается главой города Орска или уполномоченным им лицом ежегодно на 01 сентября.

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

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 оценивается в баллах.

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

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

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

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

Стаж непрерывной работы включает в себя общий стаж работы в должности заместителей руководителя и главного бухгалтера согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

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 (должностному окладу) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
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; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования	15 %

Наименование	Размер
Российской Федерации; Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	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 (должностному окладу) заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем 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 (должностному окладу).

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

6.13. Единовременное премирование руководителя организации 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 управления образования администрации г. Орска в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам.

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

6.14. При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

6.15. Материальная помощь руководителю организации 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, его заместителям и главному бухгалтеру за специфику работы;

- выплаты, обеспечивающие 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 педагогическому работнику, осуществляются следующие выплаты к окладу (должностному окладу):

Виды работ	Размер
Заведование кабинетами	10 %
Руководство предметными и методическими объединениями, инновационными площадками регионального и муниципального уровня (оплате подлежит руководство не более 2-мя предметными и методическими объединениями, инновационными площадками)	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) (оплате подлежит работа не более, чем по двум основаниям)	10 %

Виды работ	Размер
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 с учетом фактического объема учебной нагрузки.

7.4.1. Доплата производится работникам в следующих размерах:

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 Приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», в классах общеобразовательных организаций от реализуемого варианта стандарта для детей с ОВЗ.

Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливаться доплата 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 (должностному окладу) 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 %
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 «Автомототранспорт 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 (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

9.2. Ставки заработной платы определяются на предстоящий финансовый год исходя из штатного расписания организации.

9.3. Фонд оплаты труда работников формируется в пределах размера финансового обеспечения муниципального задания и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

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

Лица, привлекаемые к работе в ППЭ ОГЭ:

- руководитель образовательной организации, в помещениях которой организован ППЭ, или уполномоченное им лицо,
- руководитель ППЭ и организаторы ППЭ (в аудитории и вне аудитории),
- член ГЭК,
- технический специалист, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю ППЭ и организаторам ППЭ, члену ГЭК,
- специалист по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ (при необходимости),
- эксперты, оценивающие выполнение лабораторных работ по химии,
- экзаменаторы-собеседники,
- ассистенты (при необходимости).

Лица, привлекаемые к работе в ППЭ ЕГЭ:

- руководитель образовательной организации, в помещениях которой организован ППЭ, или уполномоченное им лицо (во время проведения ЕГЭ находится в Штабе ППЭ),
- руководитель и организаторы ППЭ (в аудитории и вне аудитории),
- член ГЭК,
- технический специалист, оказывающий информационно-техническую помощь руководителю ППЭ и организаторам ППЭ, члену ГЭК,

Размер доплат за выполнение дополнительной работы (ГИА)	
Трудовая функция	Доплата, руб. (без учета уральского коэффициента)
Руководитель ППЭ/ППР	2 000,00
Технический специалист	2 000,00
Член ГЭК	2 000,00
Помощник руководителя ППЭ	2000,00
Ответственный организатор ППЭ	1 500,00
Организатор ППЭ	1 000,00
Дежурный ППЭ	500,00

Помощник руководителя ППЭ ОГЭ, в зависимости от выполняемой функции, указывается в тех.специалистах или в организаторах вне аудитории.

Помощник руководителя ППЭ ЕГЭ указывается в организаторах вне аудитории.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
о выполнении дополнительной работы

Уважаемая _____!

В связи с проведением ГИА для обучающихся 9 классов в МОАУ «СОШ г. Орска» предлагаю Вам выполнение дополнительной работы с трудовой функцией (выбрать нужное):

- ☐ организатора ППЭ
- ☐ ответственного организатора ППЭ
- ☐ дежурного ППЭ
- ☐ технического специалиста ППЭ
- ☐ помощника руководителя ППЭ
- ☐ руководителя ППЭ
- ☐ члена ГЭК

с « ____ » _____ 202__ г. по « ____ » _____ 202__ г.

Директор МОАУ «СОШ № г. Орска»

СОГЛАСИЕ

Я, _____, учитель начальных классов даю согласие на выполнение дополнительной работы с трудовой функцией

- ☐ организатора ППЭ
- ☐ ответственного организатора ППЭ
- ☐ дежурного ППЭ
- ☐ технического специалиста ППЭ
- ☐ помощника руководителя ППЭ
- ☐ руководителя ППЭ
- ☐ члена ГЭК

с с « ____ » _____ 202__ г. по « ____ » _____ 202__ г. за дополнительное денежное вознаграждение.

подпись.

дата

**Приложение №8
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.