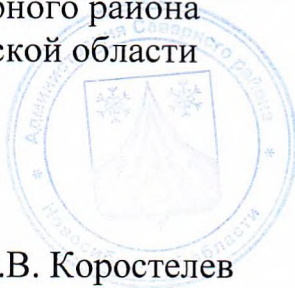


Глава Северного района  
Новосибирской области



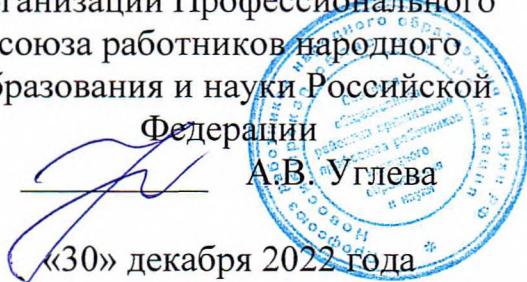
Иван С.В. Коростелев

«30» декабря 2022 года

Председатель Северной  
общественной районной  
организации Профессионального  
союза работников народного  
образования и науки Российской  
Федерации

А.В. Углева

А.В. Углева



«30» декабря 2022 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ  
СЕВЕРНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
НА 2023-2025 ГОДЫ**

Отраслевое соглашение зарегистрировано  
в управлении экономического развития,  
труда и имущества  
администрации Северного района  
Новосибирской области

Регистрационный № 1 от «30» декабря 2022 года

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Отраслевое соглашение по муниципальным образовательным учреждениям Северного района Новосибирской области на 2023-2025 годы (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Законом Новосибирской области от 5 июля 2013 г. № 361-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы и иными нормативными актами 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 учреждений, и иных учреждений.

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров и принятии локальных нормативных актов в муниципальных образовательных учреждениях Северного района Новосибирской области (далее – Учреждения), трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.2.** Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

➤ работодатели – организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Северного района Новосибирской области в лице их полномочного представителя администрации Северного района Новосибирской области (далее – Администрация);

➤ работники Учреждений, в лице их полномочного представителя – Северной общественной районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

**1.3.** Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Соглашении с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

➤ Приложение № 1 «Список муниципальных образовательных учреждений Северного района Новосибирской области, на которые распространяется действие Отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям Северного района Новосибирской области на 2020-2022 годы»;

➤ Приложение № 2 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников и иных работников»;

➤ Приложение № 3 «Отраслевое тарифное соглашение».

**1.4.** Соглашение распространяется на работников и работодателей Учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Новосибирской области.

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.

**1.5.** Стороны договорились о том, что:

В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в Учреждениях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

В коллективном договоре Учреждения с учетом особенностей его 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.

**1.6.** В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности с предварительным направлением письменного уведомления о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

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

Условия дополнительных соглашений не должны ухудшать положения настоящего Соглашения (в актуальных редакциях), трудовых и социально-экономических условий для работников.

**1.7.** 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 настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

**1.8.** Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

**1.9.** Администрация доводит текст Соглашения до Учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

**1.10.** Текст Соглашения размещается на официальном сайте Администрации Северного района Новосибирской области (<https://severnoe.nso.ru/>).

**1.11.** Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

**1.12.** Вопросы по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли «Образование» Северного района Новосибирской области рассматриваются на районной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

## **II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

**2.1.** Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие Учреждений и обеспечения гарантий работников Учреждений Стороны договорились:

**2.1.1.** Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда, формированию и функционированию инновационных инфраструктур в системе образования.

**2.1.2.** Осуществлять согласованные действия по реализации федеральных и региональных программ в сфере образования и совместными усилиями способствовать реализации в полном объеме приоритетных национальных проектов.

**2.1.3.** Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

**2.1.4.** Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

**2.2. Администрация:**

**2.2.1.** В соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными решением Совета депутатов Северного района Новосибирской области о местном бюджете Северного района Новосибирской области, предоставляет полное и своевременное финансовое обеспечение Учреждений в части:

- ✓ нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, с учетом достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 29.05.2017 № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства» и поручениями Правительства Российской Федерации, исходя из прогноза роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности, доведенных до глав районов (городов) области с учетом индивидуальных особенностей деятельности и бюджетной обеспеченности образовательных организаций, контингента обучающихся (воспитанников), классов (групп) и других особенностей;
- ✓ организации предоставления дополнительного образования детей;
- ✓ организации предоставления педагогическим работникам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации, учитывая ежегодную кадровую потребность;
- ✓ оплаты командировочных расходов.

**2.2.2.** Осуществляет ведомственный контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждениях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации, предусмотренный статьей 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.2.3.** Направляет в Профсоюз для согласования проекты нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

**2.2.4.** Считает неправомерным уклонение работодателей Учреждений 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 соблюдения коллективного договора, Соглашения.

**2.2.5.** Гарантирует участие представителей Северной общественной районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации:

- ✓ в заседаниях Совета при Главе Северного района Новосибирской области по вопросам развития образования;
- ✓ в работе комиссий (экспертных и рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов награждения, по социально-экономическим и трудовым отношениям работников отрасли и других вопросов;

✓ при экспертизе нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

**2.2.6.** Предоставляет Профсоюзу по его запросам, информацию о численности, составе работников учреждений отрасли, о системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, и иных показателях, связанных с оплатой труда работников, объеме задолженности, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации Учреждений (оптимизации сети), а также принятых муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Администрации и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

**2.2.7.** В целях устранения избыточной отчетности и документооборота реализует меры по исключению излишних запросов информации в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"(в редакции Федерального закона от 14 июля 2022 г. N 298-ФЗ).

### **2.3. Профсоюз:**

**2.3.1.** Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений – членов профсоюза, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе по оплате труда.

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

**2.3.3.** Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений.

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

**2.3.5.** Обращается в органы местного самоуправления с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

**2.3.6.** Проводит, в лице правовой инспекции Профсоюза, экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся Учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

**2.3.7.** Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий Соглашения, в том числе по оплате труда, предоставлению социально-трудовых гарантий.

**2.3.8.** Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждений.

**2.3.9.** Обеспечивает участие в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей Учреждений, а также в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов награждения, по социально-экономическим и трудовым отношениям отрасли и других вопросов.

## **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Учреждениями**

### **3.1. С целью развития социального партнерства Стороны обязуются:**

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

**3.1.2.** Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

**3.1.3.** Участвовать на равноправной основе в работе по осуществлению текущего контроля хода выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

**3.1.4.** Содействовать повышению эффективности исполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров в Учреждениях с осуществлением систематического мониторинга, обобщения опыта заключения коллективных договоров Учреждений, а также контролю состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

**3.1.5.** Проводить взаимные консультации (переговоры) при создании и разработке целевых программ в сфере образования, связанных с регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждений, и при совершенствовании ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

**3.1.6.** Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии законодательных и нормативно правовых актов, внесении изменений и дополнений в Соглашение.

**3.1.7.** Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в Учреждениях.

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

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

**3.1.10.** Принимать меры по обеспечению предоставления работникам гарантий и льгот, установленных трудовым законодательством, при принятии решений о ликвидации (реорганизации) Учреждений.

**3.1.11.** Способствовать обеспечению права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления Учреждений (общее собрание (конференция) работников, педагогический совет), а также в работе других коллегиальных органов (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

**3.1.12.** В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне Учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, 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 Учреждения в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

## **3.2. Администрация:**

**3.2.1.** Способствует формированию в Учреждениях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**3.2.2.** Учитывает при оценке эффективности деятельности Учреждений наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

**3.2.3.** Учитывает при оценке эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

- развитие системы государственно-общественного управления Учреждением (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);
- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения Учреждения;
- создание и поддержку имиджа Учреждения (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

**3.3.** Стороны договорились освещать в средствах массовой информации, в том числе, на официальных сайтах в Интернете результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Учреждений.

**3.4.** Стороны исходят из того, что, регулируя вопросы при составлении и заполнении документации работодатель при реализации основных общеобразовательных программ определяет возложение на педагогических работников работы, связанной с подготовкой документов в соответствии с перечнем документации на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в редакции Федерального закона от 14 июля 2022 г. N 298-ФЗ).

**3.5.** Стороны:

**3.5.1.** Рекомендуют работодателям при разработке локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность (статья 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») руководствоваться примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Минпросвещения России N ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования N ВБ-107/08/634 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

**3.5.2.** Исходят из того, что работодатель обязан:

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **IV. Трудовые отношения**

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается только 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 положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и не могут применяться.

**4.1.3.** В трудовом договоре работника конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе следующие обязательные условия оплаты труда:

✓ размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (в рублях), устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

✓ виды, размер и условия выплат компенсационного характера;

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- виды, размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение о системе оплаты труда работников Учреждения, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

**4.1.4.** Если на работника (в т.ч. совместителя и работающего на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

**4.1.5.** Работодатель обеспечивает 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 их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может явиться основанием для расторжения трудового договора с работником.

**4.1.6.** В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

При замещении должностей учителей, преподавателей работники Учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей Учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за



дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

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

Рекомендуется учебную нагрузку руководителям и заместителям руководителя Учреждений, реализующих общеобразовательные программы, предоставлять не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану), а в профессиональном образовательном учреждении не более 360 часов в год.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других Учреждений, 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.

**4.1.8.** Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

**4.1.9.** Работодатели обязаны:

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

✓ вести трудовые книжки работников, в том числе по личному 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;

✓ по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

✓ руководствоваться при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре, используя наименования должностей согласно:

- Единым квалификационным справочникам, в т.ч.:

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

- Общероссийскому классификатору специальностей по образованию (ОКСО);

- Профессиональным стандартам, утвержденным на данный период;

✓ не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

✓ учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

✓ организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 31 марта 2015 г. № 526 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

-не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);

-не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года);

✓ утвердить перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с Приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения»;

✓ регулировать вопросы составления и заполнения педагогическими работниками документации в соответствии с перечнем документации на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 298-ФЗ).

**4.1.10.** Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

✓ с работником Учреждения - на основе примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р. - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

✓ с руководителем Учреждения на основе примерной формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя, третий - в Учреждении. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

**4.1.11.** Трудовая функция по должности Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

**4.1.12.** В день расторжения (увольнения) трудового договора работодатель выдает работнику:

✓ трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведется);

✓ окончательный расчет;

✓ справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н);

✓ сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

**4.2.** Стороны договорились:

**4.2.1.** В коллективных договорах и трудовых договорах с работниками предусматривать 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 из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора.

**4.2.2.** При реорганизации (ликвидации) Учреждений полномочные представители собственника имущества (учредители) предусматривают обязанность передачи архивных документов по личному составу:

✓ в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемых (кроме преобразования) Учреждений по передаточному акту;

✓ Учреждения, подлежащего ликвидации в упорядоченном состоянии в соответствующий государственный или муниципальный архив.

**4.2.3.** В целях способствования соблюдению работодателями трудовых прав работников Учреждений по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющимся членом Профсоюза и предотвращения трудового спора рекомендуют:

- представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию);

- выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника.

**4.2.4.** В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждений включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждений независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

✓ исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

✓ соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

✓ проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

✓ не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

✓ придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

**4.3.** Стороны исходят из того, что:

**4.3.1.** Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного 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.

**4.3.2.** С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные 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 педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами 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. Рабочее время и время отдыха**

**5.1.** Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

**5.1.1.** 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 либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения (**Приложение № 2**) регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к нему) в зависимости от занимаемой должности педагогических работников учитывается, что нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателям, инструкторам по физической культуре, предусмотренные пунктами 2.5 - 2.7, также как нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.8 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы в неделю.

**5.1.2.** Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель ведет учет:

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;

- часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником.

Выбор способа заполнения таблицы учета рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики Учреждения.

**5.1.3.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 и должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней. В случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, оговаривается в трудовом договоре.

**5.1.4.** 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:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

- 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);

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

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

- 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 оплату;

- возможность установления для педагогических работников при составлении расписания учебных занятий свободных дней, без обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**5.1.5.** Работодатель при составлении расписаний занятий исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

**5.1.6.** Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждений образования в неделю не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- ✓ для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- ✓ для педагогических работников – 36 часов;
- ✓ для женщин сельской местности – 36 часов;
- ✓ для медицинских работников – 39 часов;
- ✓ для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте:
  - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
  - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- ✓ для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:
  - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,
  - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- ✓ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать\*:
  - при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
  - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,

\* при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**5.1.7.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

**5.1.8.** Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (за исключением статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации). В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 могут определяться коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников учреждения, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

**5.1.9.** По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

**5.1.10.** Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.1.11.** Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждениях работодатели руководствуются Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

**5.1.12.** В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени

(смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

Конкретный перечень должностей, с разъездным характером работы указывается в коллективном договоре, а условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения, за исключением работающих по отдельному графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

✓ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время 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.

**5.1.14.** Когда по условиям работы в Учреждении не может быть ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный



период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**5.2.** Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

**5.3.** Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»). При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от наименования должности, типа образовательной организации в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также особенностей здоровья обучающихся (детей) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе инвалидов, с которыми они работают.

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 нуждающимися 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. N 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

**5.3.1.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

**5.3.4.** Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

**5.3.5.** Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

**5.3.6.** По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**5.3.7.** Отзыв работника из отпуска допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного 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. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

**5.3.8.** Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

**5.3.9.** Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

**5.3.10.** При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его 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 (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

**5.4.** 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 предусматриваются 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.

**5.5.** Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения, коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

**5.6.** Учреждение 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.

Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется 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.

**5.7.** Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и предусматривается коллективным договором.

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.

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

**6.1.** При регулировании оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

**6.1.1.** Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое утверждается приказом руководителя Учреждения

с учетом мнения Профсоюза или является приложением к коллективному договору в соответствии с:

✓ федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;

✓ законодательством Новосибирской области, Положением о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области, утвержденным постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109;

✓ Отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению), с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом Минобрнауки России 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";

- 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", в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся учреждений, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в организации, либо в отдельных классах (группах) либо в целом 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, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением 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, Соглашением;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев выполнения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся 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 санитарными правилами СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи". Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается;

- применения типовых норм труда для однородных работ, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

**6.1.2.** При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

✓ размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

✓ работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

✓ вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

✓ вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

✓ правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

✓ принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

**6.1.3.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);

✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

✓ 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 или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

**6.1.4.** В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, 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;

- 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\*:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель, тьютор	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) воспитатель, педагог-библиотекарь, мастер производственного обучения, (старший) педагог дополнительного образования, социальный педагог
2	Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
3	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам), (старший) воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования
4	Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
5	Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
6	Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
7	Учитель (адаптивной) физической культуры,	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания,

	преподаватель физической культуры	инструктор по физической культуре
8	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
9	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (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), (старший) педагог дополнительного образования
10	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), (старший) методист, (старший) инструктор – методист, инструктор по физической культуре, (старший) педагог дополнительного образования
11	(Старший) воспитатель	(старший) воспитатель, методист, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
12	(Старший) методист	(старший) методист, педагог-психолог, (старший) инструктор - методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог, инструктор по физической культуре, старший вожатый
13	Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, (старший) педагог дополнительного образования, инструктор по труду
14	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
15	Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
16	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер,

		музыкальный руководитель, старший вожатый
17	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
18	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
19	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
20	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
21	Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
22	Инструктор-методист	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор

\* определяются и конкретизируются коллективным договором Учреждения, Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

**6.1.5.** Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям указанным в графе 2 таблицы п. 6.1.4, но работающим более 2 лет в должностях указанных в графе 3 таблицы п. 6.1.4 предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- 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;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющими первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего Союза ССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

**6.1.6.** За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

➤ в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

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

➤ до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях") - не менее чем за один год;



- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при 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 или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

**6.1.7.** Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

## **6.2. Стороны считают необходимым:**

**6.2.1.** Проводить мониторинг систем оплаты труда работников, выполнения условий Соглашения. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

**6.2.2.** Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, структуры заработной платы, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

**6.2.3.** Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы руководителей Учреждений, педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

**6.2.4.** Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником Учреждения 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.

**6.2.5.** Рекомендовать работодателям:

- в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

- 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.

**6.2.6.** Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, положением о системе оплаты труда работников учреждений является:

-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;

-превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

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

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

**6.2.7.** В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по сохранению и достижению целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012- 2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации, исходя из прогноза роста среднемесячного дохода от трудовой деятельности, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений.

**6.2.8.** Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется заработная плата по месту работы в этих образовательных организациях за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, предоставляемых им на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, в соответствии с нормативами, определяемыми Правительством Новосибирской области.

**6.2.9.** Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров для реализации механизмов стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы предусматривать в условиях коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждений меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне, независимо прибыли они на работу в район области или в городской округ, город Новосибирск:

**6.2.9.1.** Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного

минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- ✓ окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- ✓ срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

**6.2.9.2.** Ежемесячную надбавку молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ прибыл на работу в район области,
- ✓ заключил трудовой договор с организацией образования,
- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

Условия по оплате труда молодых специалистов закрепляются коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

**6.2.10.** 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, а также ежемесячную стимулирующую выплату за первую и высшую квалификационную категорию;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

**6.2.11.** Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре, Положении о системе оплаты труда работников Учреждений возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

## **VII. Условия и охрана труда**

**7.1.** Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений.

### **7.2. Администрация:**

**7.2.1.** Содержит в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в Учреждениях.

**7.2.2.** Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися, а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

**7.2.3.** Информировует Профсоюз о:

- ✓ состоянии производственного травматизма и его причинах в разрезе Учреждений;
- ✓ количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- ✓ выделении средств Учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведения медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

**7.2.4.** При разработке проекта местного бюджета в сфере «Образование» на очередной финансовый год предусматривает затраты 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, в том числе:

- ✓ на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- ✓ на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности;
- ✓ на проведение специальной оценки условий труда;
- ✓ на обучение по охране труда;
- ✓ обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет собственных средств с последующим возмещением произведенных им расходов за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) в пределах суммы, согласованной с территориальным органом Фонда на эти цели (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. N 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами").

**7.2.5.** Рекомендует Учреждениям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

**7.2.6.** Рекомендует Учреждениям в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, Учреждениям, численность работников которых превышает 50 человек вводить должность в штатное расписание специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, или создавать службу охраны труда в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.2.7.** Предусматривает включение 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.

**7.3.** Администрация способствует деятельности руководителей Учреждений и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства по обеспечению создания и функционирования системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации:

**7.3.1.** Выделяют средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе организацию обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировке на рабочих местах и проверке знаний требований охраны труда, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

**7.3.2.** Обеспечивают за счет средств Учреждения прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением

за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований.

Для работников, деятельность которых связана с обучением детей, проведение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищается голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

**7.3.3.** Обеспечивают за счет средств Учреждения проведение диспансеризации Работников в соответствии со статьей 185.1 и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Для работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, условиями коллективного договора могут быть предусмотрены с учетом финансово-экономического положения работодателя дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы, возможность присоединения их к очередному отпуску (письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 23 июля 2021 г. N 14-4/10/П-5532 "Совместные разъяснения Минтруда России и Роспотребнадзора по организации вакцинации в организованных рабочих коллективах (трудовых коллективах) и порядку учёта процента вакцинированных", Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9).

**7.3.4.** Обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися, проходящими производственную практику в образовательных Учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и пунктом 2 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве". Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. Осуществляют учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.3.5.** Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере сверх предусмотренной

федеральным законодательством, с конкретизацией размера и на условиях, определяемых коллективным договором.

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

**7.3.7.** Организуют проведение оценки профессиональных рисков в соответствии со статьями 210, 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.3.8.** Обеспечивают бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

**7.3.9.** Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочих местах, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

**7.3.10.** Создают в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

**7.3.11.** С целью учета, анализа травматизма и принятия соответствующих мер по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса ежегодно предоставляют Профсоюзу отчетность по травматизму.

**7.3.12.** Организуют разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

**7.3.13.** Обеспечивают ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.3.14.** Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций. Проводят мониторинги состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

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

#### **7.4. Профсоюз:**

**7.4.1.** Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

**7.4.2.** Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности Учреждения.

**7.4.3.** Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляют их интересы в суде.

**7.4.4.** Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

**7.4.5.** Способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Учреждений.

**7.4.6.** Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев.

**7.5. Стороны Соглашения обязуются:**

**7.5.1.** Содействовать выполнению представлений и требований государственных технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**7.5.2.** Осуществлять расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза.

**7.5.3.** Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

**7.5.4.** При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

**7.5.5.** Способствовать формированию нормативной правовой базы по охране труда для создания и функционирования системы управления охраной труда в системе образования в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

**7.6.** Оказывать методическую помощь Учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

**7.7.** Осуществлять ведомственный и общественный контроль соблюдения работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе и в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

**7.8.** Регулярно рассматривать на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с работниками

**7.9. Организовывать и проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.**

**VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

**8.1. Администрация:**

**8.1.1.** Содействует проведению государственной и региональной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

**8.1.2.** С целью планирования необходимых бюджетных средств на очередной финансовый год анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

**8.1.3.** Координирует деятельность Учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда,

востребованности и конкурентоспособности 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 Северного района Новосибирской области за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, молодежной политики, иных сферах, а также в сфере представления к награждению, в том числе наградами Новосибирской области, ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Администрация исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения РФ от 1 июля 2021 г. N 400"О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации" к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники Профсоюза и территориальных профсоюзных организаций, 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 Новосибирской области, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям, учитывается мотивированное мнение соответствующих первичных и территориальных организаций Профсоюза.

**8.1.5.** Принимает меры о повышении социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

**8.1.6.** Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников учреждений педагогического профессионального образования.

**8.1.7.** Информировывает Профсоюз, не менее чем за 3 месяца, о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

**8.2. 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 при реорганизации, ликвидации Учреждений, сокращении штата или численности работников Учреждений.

### **8.3. Стороны совместно:**

**8.3.1.** Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников (в том числе педагогических), и переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

**8.3.2.** Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждений.

**8.3.3.** При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

**8.3.4.** Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.

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

- ✓ обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- ✓ совершенствованию порядка и условий реализации программы "Земский учитель";



- ✓ снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации работников (увеличение количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку);
- ✓ реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;
- ✓ созданию условий для непрерывного профессионального образования работников;
- ✓ недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций;
- ✓ совершенствованию методики оценки труда учителя.

#### **8.4. Стороны договорились:**

**8.4.1.** Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии.

**8.4.2.** Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории без проведения оценки результатов профессиональной деятельности проводится в отношении следующих педагогических работников:

- ✓ имеющих ученые звания и степени, при аттестации на ту же квалификационную категорию;
- ✓ педагогических работников при аттестации на более высокую или ту же квалификационную категорию, которые в межаттестационный период:

-получили государственные награды по профилю педагогической деятельности, почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»; ведомственные знаки отличия: «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; другие почетные звания и ведомственные знаки отличия, награждены ведомственными нагрудными знаками («За заслуги в образовании», «За вклад в российскую культуру» и др.), медалью К.Д. Ушинского, Почетной грамотой Президента Российской Федерации, Благодарностью Президента Российской Федерации, Почетными грамотами Российской Федерации;

-стали победителями конкурсов в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

-стали победителями, призерами, дипломантами, лауреатами международных, федеральных и областных (очных) профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Лучший мастер по профессии», «Лидер в образовании», «Педагогический дебют», «Лучший преподаватель детской школы искусств», «Мастер года», «Учитель-дефектолог России», «Лучший учитель татарского языка и литературы»), государственных премий Новосибирской области:

- ✓ международного, федерального, регионального уровней - на высшую квалификационную категорию;
- ✓ муниципального уровня - на первую квалификационную категорию.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

**8.4.3.** В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

**8.4.4.** Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации

о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ✓ ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- ✓ увольнение 10 и более процентов работников в течении 90 календарных дней в учреждении.

**8.4.5.** Содействовать проведению муниципальных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, педагогических и иных категорий работников.

**8.4.6.** Содействовать созданию советов молодых преподавателей, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении их социально-экономических и профессиональных проблем.

**8.4.7.** Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников.

**8.4.8.** 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 здоровьесберегающего поведения.

**8.4.9.** Содействовать проведению «профсоюзных уроков» с целью формирования у обучающихся основы знаний о способах защиты своих трудовых прав, представления о праве и трудовой деятельности как регуляторе общественных отношений.

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

- ✓ сохранению количества рабочих мест;
- ✓ проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;
- ✓ определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности учреждений;
- ✓ предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- ✓ сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- ✓ 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;
- ✓ недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- ✓ созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения;
- ✓ оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счет средств работодателя;
- ✓ недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- ✓ содействию в виде материального и нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками;
- ✓ информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации";
- ✓ при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:
  - имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
  - имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
  - успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
  - отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
  - совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
  - получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
  - председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций не освобожденные от основной работы, внештатные правовые и технические инспекторы труда;
  - иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

### **9.1. Администрация:**

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

**9.1.2.** В соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными **Решением Совета депутатов Северного района Новосибирской области о местном бюджете** обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждений. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и руководителей Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### **9.2. Стороны исходят из того, что:**

**9.2.1. Учреждение** в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных Учреждениях», Федеральным законом от 12 января 1996г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждений.

**9.2.2.** Представители работодателей:

✓ 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;

✓ обеспечивают в соответствии со статьей 287 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству:

- совмещающим работу с получением образования, предоставляемые работникам только по основному месту работы;

- предоставление в полном объеме других гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

✓ учитывают, что гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в Учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

**9.2.3. Профсоюз** обеспечивает представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников Учреждений:

✓ оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям Учреждений в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

✓ оказывает бесплатную консультационную и практическую помощь первичным профсоюзным организациям Учреждений в вопросах разработки и экспертизы локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права и социально-экономических прав работников;

✓ оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза;

✓ осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе выполнение достигнутых условий настоящего Соглашения, коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждения и иных локальных актов, затрагивающих социально-экономические права работников;

✓ проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждений.

### **9.3. Стороны договорились:**

**9.3.1.** Гарантировать предоставление работникам льгот и гарантий, предусмотренных законодательством.

**9.3.2.** В случае направления работника в командировку, в том числе для дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

**9.3.3.** Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений.

**9.3.4.** Содействовать предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров.

**9.3.5.** Использовать профсоюзный контроль – как гарант независимой экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся с учетом аналитической практики применения трудового законодательства в отрасли.

**9.4. Стороны выражают намерения** продолжить работу по выработке предложений по социальной поддержке работников отрасли:

✓ сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам, руководителям

образовательных организаций и иным работникам муниципальных образовательных организаций на территории Северного района Новосибирской области в соответствии с Законом Новосибирской области от 27 апреля 2010 г. № 493-ОЗ «О мерах социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг педагогических работников, проживающих и работающих в сельской местности, поселках городского типа на территории Новосибирской области»;

✓ сохранения дополнительных мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, имеющих стаж педагогической деятельности не менее 25 лет, при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости путем выплаты единовременного денежного пособия в трехкратном размере средней месячной заработной платы педагогического работника в порядке, установленном Правительством Новосибирской области;

✓ поддержки молодых специалистов отрасли, включая предоставление дополнительных мер социальной поддержки на региональном и муниципальном уровне, в том числе установленных пунктом 6.2.9. Соглашения;

✓ повышения уровня заработной платы работникам отрасли, в том числе путем сохранения и достижения целевых показателей повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и поручениями Правительства Российской Федерации;

✓ обеспечения служебным жильем, частичной компенсации найма жилья;

✓ оказанию государственной поддержки при ипотечном жилищном кредитовании педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, постоянно проживающим на территории Новосибирской области и нуждающимся в улучшении жилищных условий, порядок и условия предоставления которой устанавливаются Правительством Новосибирской области;

✓ предоставления работникам права пользования санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями за счет бюджетных средств.

## **Х. Развитие молодежного кадрового потенциала**

**10.1. С целью повышения социального статуса и закрепления в учреждении молодых специалистов стороны договорились:**

**10.1.1.** Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

**10.1.2.** Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

**10.1.3.** Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;

- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

**10.1.4.** Молодым специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

**10.1.5.** Молодым специалистам предоставляются дополнительные меры социальной поддержки на региональном и муниципальном уровне, в том числе согласно пункту 6.2.9. настоящего Соглашения.

**10.2.** Стороны содействуют профессиональной адаптации молодых специалистов, в том числе в рамках реализации национального проекта «Образование» по:

- ✓ привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий, установлению дополнительных форм поддержки и поощрения;
- ✓ социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;
- ✓ повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);
- ✓ изучению, обобщению и распространению лучших педагогических практик для профессионального развития молодых педагогов;
- ✓ формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли;
- ✓ привлечению молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;
- ✓ привлечению молодых педагогов к работе в общественных объединениях;
- ✓ организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;
- ✓ созданию и развитию системы наставничества.

**10.3.** Министерство образования Новосибирской области предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, установленные на региональном уровне:

Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 15,0 тыс. рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 11 декабря 2018 г. № 514-п «О дополнительных мерах государственной поддержки молодых специалистов выпускников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный педагогический университет» при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ выпускник Новосибирского государственного педагогического университета (обучение в соответствии с договором о целевом обучении по очной форме),
- ✓ прибыл на работу в соответствии с договором о целевом обучении,
- ✓ прибыл на работу в сельскую местность,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет.

**10.4.** Профсоюз:

- ✓ способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов;
- ✓ проводит обучение молодых специалистов по программам: «Школа молодого педагога», «Профлидер» и др.;
- ✓ информирует молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

**10.5.** Стороны рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

- ✓ создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых специалистов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;

- ✓ создавать молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- ✓ организовывать методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты;
- ✓ создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;
- ✓ способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов;
- ✓ предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки, молодых специалистов в размерах и на условиях, определяемых в соответствии с коллективным договором;
- ✓ вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций, и профсоюзных организаций;
- ✓ реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников учреждения;
- ✓ содействовать в виде материального и нематериального стимулирования наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

## **XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

**11.1.** Права и гарантии деятельности Профсоюза, районной и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава Учреждения, коллективного договора.

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

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

**11.2.2.** Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности членов 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 (при наличии данных видов связи у работодателя), 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 органа первичной профсоюзной организации.

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

**11.2.4.** 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.

**11.2.5.** Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

**11.2.6.** 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.

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

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций Учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором;

- члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, 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 определяются коллективным договором, соглашением.

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

**11.4.1.** Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий, прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период



трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

**11.4.3.** 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.

**11.4.4.** Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

**11.5.** Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников при разработке положений по рейтингам в учреждении.

**11.6.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

## **XII. Контроль за выполнением Соглашения**

**12.1.** Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется представителями сторон Соглашения.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет районная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

**12.2.** Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании районной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**12.3.** Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Список муниципальных образовательных учреждений  
Северного района Новосибирской области, на которые распространяется действие Отраслевого  
соглашения по муниципальным образовательным учреждениям Северного района  
Новосибирской области  
на 2023-2025 годы

1. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Бергульская основная школа.
2. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Биазинская средняя школа.
3. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Верх-Красноярская средняя школа.
4. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Витинская основная школа.
5. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Гражданцевская средняя школа.
6. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Коб-Кордоновская основная школа.
7. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Новотроицкая основная школа.
8. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Остяцкая основная школа.
9. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Северная средняя школа.
10. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Федоровская основная школа.
11. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Чувашинская основная школа.
12. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Северного района Новосибирской области детский сад «Сказка».
13. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Северного района Новосибирской области Центр дополнительного образования.

**УСЛОВИЯ РЕЖИМА ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Режим рабочего времени педагогических работников Учреждений, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями законодательства с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536).

**1.2.** В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников 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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти

**1.3.** Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**1.4.** Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда.

## II. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМЫ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

**2.1.** Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени **не более 36 часов в неделю**.

**2.2.** В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

### **2.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:**

✓ педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу\*;  
✓ старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

✓ педагогам-психологам;

✓ социальным педагогам;

✓ педагогам-организаторам;

✓ мастерам производственного обучения;

✓ старшим вожатым;

✓ инструкторам по труду;

✓ педагогам-библиотекарям;

✓ методистам, старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

✓ тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

✓ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

✓ инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

### **2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:**

#### **2.3.1. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю:**

- ✓ учителям-дефектологам;
- ✓ учителям-логопедам.

#### **2.3.2. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю:**

- ✓ музыкальным руководителям;
- ✓ концертмейстерам.

#### **2.3.3. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю:**

✓ воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

#### **2.3.4. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю:**

✓ инструкторам по физической культуре;

✓ воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в подпунктах 2.3.3 и 2.3.5).

#### **2.3.5. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю:**

✓ воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены подпунктами 2.3.3 и 2.3.4).

**2.4.** За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2 настоящего пункта принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

**2.4.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:**

✓ учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

✓ преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

✓ педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

✓ тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

✓ логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания;

✓ учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций.

### **Примечание:**

**1.** В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные подпунктами 2.3.1 - 2.3.5, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.4 устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 2.3.3 – 2.3.5, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.4, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в недели (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной 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, гарантируемых согласно подпункту 3.2.2 раздела III учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

---

\* Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

### **III. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ**

3.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

3.1.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.1.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.1.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.1.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может

быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.4.1 раздела II, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

**3.1.5.** Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.4 раздела II, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

**3.1.6.** Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.1.4 и 3.1.5 настоящего Порядка.

**3.1.7.** Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

**3.1.8.** Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

**3.2. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения**

**3.2.1.** Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**3.2.2.** Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химволоконных.

**3.2.3.** При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.1.6 настоящего Порядка.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

**3.2.4.** Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 3.1.7 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

**3.2.5.** При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

**3.2.6.** Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

**3.2.7.** Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

**3.3. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения**

**3.3.1.** Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с подпунктами 3.2.1, 3.2.2, 3.2.4 – 3.2.6 настоящего Порядка.

**3.4. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором**



**3.4.1.** Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 3.1-3.4 настоящего Порядка соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

**3.4.2.** Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

**3.4.3.** Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 3.1 – 3.3 настоящего Порядка.

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

---

Приложение № 3  
к Отраслевому соглашению  
по муниципальным образовательным учреждениям  
Северного района Новосибирской области  
на 2023-2025 годы

**ОТРАСЛЕВОЕ  
ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Отраслевое тарифное соглашение является основой для разработки руководителем образовательного учреждения Положения о системе оплаты труда работников учреждения, которое принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**1.2.** Соглашение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области» в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

**1.3.** Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений отрасли образования (далее – Учреждения) на основе должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

**1.4.** Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципального автономного и бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Северного района Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного для общеобразовательных и дошкольных организаций с учетом:

- размера региональных нормативов финансового обеспечения, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;

- количества обучающихся (воспитанников) в учреждении;

- поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

- ✓ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях;

- ✓ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях и в муниципальных общеобразовательных организациях;

- ✓ особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях;

- ✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемых к фонду оплаты труда (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

**1.4.1.** Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке, для общеобразовательных и дошкольных организаций - при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменении численности обучающихся (воспитанников) и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных

программ), и его размер с детализацией доводится своевременно в письменном виде до руководителя Учреждения Главным распорядителем бюджетных средств (полномочным представителем собственника имущества) с учетом ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в зависимости от объемных показателей (количества классов, групп), индивидуальных особенностей деятельности учреждения.

**1.4.2.** Формирование фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательной организации на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательной организации, и отражается в смете казенной образовательной организации.

**1.4.3.** Фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательных организаций, замещающих должности, содержащиеся в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, не может быть меньше фактического уровня за предыдущий финансовый год (кроме случаев, связанных со снижением объема оказываемых учреждением образовательных услуг, сокращением количества обучающихся, классов - комплектов).

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс. Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.11. настоящего тарифного соглашения.

Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана образовательной организации.

Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно и должен обеспечивать реализацию федерального государственного образовательного стандарта общего образования в полном объеме.

Учебный план и количество уроков с учетом деления классов на группы (иностранный язык, труд, физическая культура, информатика), фактически проводимых по учебному плану общеобразовательной организацией в учебном году, устанавливаются общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил.

**1.5.** Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

✓ на учебный год - до 1 сентября, до 1 января;

✓ при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице, в санатории и др.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

**1.6.** Конкретные условия оплаты труда работника определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении), исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда работников Учреждения.

**1.7.** Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

**1.8.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

**1.9.** Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Кроме того, к основному персоналу должностей работников Учреждений относятся:

№ п/п	Учреждение	Перечень основного персонала должностей
1	Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Северного района Новосибирской области Федоровская основная школа	Уборщик служебных помещений, повар, сторож

**1.10.** Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от штатной

численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Штатная численность учреждения, ед.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
не более 24	0
25-100	1
101-200	не более 2
201-300	не более 3
301-1000	не более 4
более 1000	не более 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25-300 человек норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере не более 3 штатных единиц.

В коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте Учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

**1.11.** Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

**1.12.** Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

## **II. Система оплаты труда**

### **и размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений**

**2.1.** Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

**2.2.** Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников учреждения, которое утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников или является приложением к коллективному договору.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области», на основании настоящего отраслевого тарифного соглашения.

**2.3.** Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников Учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения в соответствии с приложением N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

**2.4.** Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты по районному коэффициенту.

**2.5.** Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по отраслевым должностям на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216-н):

**2.5.1.** Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

**2.5.1.1.** Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений<\*>:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	<b>1 квалификационный уровень:</b>	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	
	I группа по оплате труда руководителей	13 442
	II группа по оплате труда руководителей	12 496
	III группа по оплате труда руководителей	11 700
	IV группа по оплате труда руководителей	11 460
	<b>2 квалификационный уровень:</b>	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования <***>. Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	13 970
	II группа по оплате труда руководителей	12 958
	III группа по оплате труда руководителей	12 100

	IV группа по оплате труда руководителей	11 600
	3 квалификационный уровень:	
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	14 542
	II группа по оплате труда руководителей	13 464
	III группа по оплате труда руководителей	12 474
	IV группа по оплате труда руководителей	12 000

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

**2.5.1.2.** Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений <\*>:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень:	
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования (за исключением должностей, указанных в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»	
	I группа по оплате труда руководителей	13 442
	II группа по оплате труда руководителей	12 496
	III группа по оплате труда руководителей	11 700
	IV группа по оплате труда руководителей	11 460
	2 квалификационный уровень:	
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением,	



реализующим образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования (за исключением должностей, указанных в приказе министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области»	
I группа по оплате труда руководителей	13 970
II группа по оплате труда руководителей	12 958
III группа по оплате труда руководителей	12 100
IV группа по оплате труда руководителей	11 600

<\*> Должность руководителя структурного подразделения вводится при наличии в подчинении не менее 3 человек.

**2.5.2.** Размеры должностных окладов заместителей руководителя структурных подразделений устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя структурного подразделения Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**2.5.3.** Размеры ставок заработной платы по должности «учитель» устанавливаются работодателем из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 часов), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ( $365/12/7=4,35$ ).

При установлении расчетным путем размера ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При этом установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя (с 18 - часовой учебной нагрузкой в неделю) не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного в пункте 2.5.4. по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

Стоимость образовательного часа определяется каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации.

Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому, исчисляется исходя из ставки заработной платы, определяемой по должности «учитель» и количества часов учебных занятий, фактически проводимых по учебному плану на дому.

**2.5.4.** Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 472
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 923
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 242
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	11 451

Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей иных педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 451

**2.5.5.** Размеры должностных окладов по профессионально - квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

**2.5.5.1.** первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
-	Вожатый помощник воспитателя секретарь учебной части	7 810

**2.5.5.2.** второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей

1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму младший воспитатель	8 052
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	8 371

2.6. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

	Должность	Должностной оклад, рублей
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2017 г. N 351н "Об утверждении профессионального стандарта "Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья"	Ассистент по оказанию технической помощи	8 602

2.7. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены в постановлении администрации Северного района Новосибирской области от 25.07.2022 № 406 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области».

Требования к квалификации по должностям, указанным в пункте 2.5., установлены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим разделам либо в соответствующих профессиональных стандартах.

### III. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений как по основной должности, так и по совместительству могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ✓ доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ✓ доплата за работу в ночное время;
- ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ доплата за сверхурочную работу;
- ✓ доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- ✓ доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
- ✓ доплаты за работу, не предусмотренную ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

3.2. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в зависимости от результатов специальной оценки условий труда\*:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,
- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

**3.3.** Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% ставки заработной платы должностного оклада (оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)\*.

**3.4.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере\* с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

**3.5.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере\*. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**3.6.** При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

**3.7.** Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в размере не ниже 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**3.8.** За работу в сельской местности - руководителям и специалистам учреждений образования, работающим в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу, ставки заработной платы.

**3.9.** Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности работникам Учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе\*:

«особой важности» - 50-75%;

«совершенно секретно» - 30-50%;

«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15%;

«секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10%.

\*Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре, трудовом договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

**3.10.** Доплаты за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		другие работники	15
2	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	педагогические работники	20
		прочие работники	15
3	Оздоровительные образовательные учреждения (классы, группы), в том числе санаторные для детей, нуждающихся в длительном лечении	педагогические работники	20
		другие работники	15
4	Специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением, учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях для детей и подростков с девиантным (общественно-опасным) поведением	педагогические работники	20
		другие работники	15
		медицинские работники	30
5	Общеобразовательные школы-интернаты	работникам	15
6	Учреждения, имеющие структурное подразделения	работники	15

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	интернат, группы круглосуточного пребывания, общежития учреждений профессионального образования	структурного подразделения (групп, общежития)	
7	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в том числе профессионального образования	педагогические работники	20*
8	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому, в медицинской организации или санаторном учреждении	педагогические работники	20
9	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение в классах, группах с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий	педагогические работники	20*
10	Образовательные учреждения (классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15
11	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, реализующие интегрированные дополнительные предпрофессиональные образовательные программы в области физической культуры и спорта, или образовательные программы среднего профессионального образования в области искусств, с интегрированными с образовательными программами основного общего и среднего общего образования	педагогические работники	15
12	Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания	педагогические работники	20
		другие работники	15
13	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, за часы обучения на родном и иностранном языке (кроме русского)	педагогические работники	15
14	Образовательные учреждения, имеющие классы, группы, при обучении детей, не владеющих русским языком	педагогические работники	15*
15	Учреждения (классы, группы) с углубленным изучением иностранного языка за обучение на иностранном языке и применение его при обучении (воспитании)	по иностранному языку, по производственному обучению, педагогические	15

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
		работники	
16	Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности, где по условиям труда рабочий день работников разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	женщины	30
17	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения строгого или особо видов режима	педагогические работники	85
18	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и исполняющих решение суда в виде заключения под стражу в качестве меры пресечения	руководители, педагогические работники	70
19	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу обучающимися, больными активной формой туберкулеза (дополнительно)	педагогические работники	25
20	Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ (начальное, основное, среднее) в оздоровительных лагерях	педагогические работники	15
21	Учреждения, осуществляющие лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря)	работники, непосредственно занятые в загородных оздоровительных лагерях	15
22	Образовательные организации для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	работники	20
23	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	педагогические работники	20
		другие работники	15
24	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники	15
		другие работники	10
25	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы	педагогические работники	20

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	оздоровительной направленности, для детей с туберкулезной интоксикацией, тяжелой пищевой аллергией и (или) генетическими заболеваниями	другие работники	15
26	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы оздоровительной направленности с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур (кроме указанных в строке 25)	педагогические работники	15
		другие работники	10
27	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	педагогические, медицинские работники	20
		другие работники	15
28	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в классах, группах	педагогические работники	20*
29	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
30	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*

-----

\*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах), исходя из действующих санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи». Учреждение вправе производить доплату в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся (воспитанников) с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

К другим работникам относятся иные работники, осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы работника осуществляются за каждую их них.

Перечень педагогических работников с обучающимися (воспитанниками), которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) Учреждений,



согласно перечню в приведенной таблице, которым могут производиться доплаты, определяется Учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

**3.11.** Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется в размере, порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

**3.12.** Доплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

Работникам общеобразовательных учреждений, осуществляемые из специальной части фонда оплаты труда за выполнение работ, не предусмотренных ЕКС (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), обозначенные в тарификационном списке, утвержденном на 1 сентября приказом руководителя:

✓ за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением;

✓ за проверку письменных работ - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от предмета, количества учебных часов и наполняемости класса (пропорционально количеству обучающихся (воспитанников) с учетом действующих норм СП;

✓ за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере, но не менее установленного размера на 31 августа 2013 г., в том числе с учетом денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в зависимости от наполняемости класса\*;

✓ за заведование кабинетами (лабораториями) - доплата устанавливается от ставки заработной платы работника или в абсолютном размере в зависимости от категории кабинета (лаборатории), определяемой Учреждением специально созданной для этих целей комиссией;

✓ за методическую работу - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

✓ за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника;

✓ за выполнение работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в аудиторную нагрузку, внеурочную деятельность - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- кружковую работу;
  - индивидуальную работу с одаренными и отстающими учащимися;
  - за организацию и проведение олимпиад;
  - за организацию и проведение соревнований;
  - за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ;
  - информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности "Разговоры о важном";
- другую педагогическую деятельность.

Порядок, условия и конкретные размеры доплат из специальной части фонда оплаты труда определяются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

При наличии оснований в течение учебного года вносятся изменения в Положение о системе оплаты труда работников Учреждения по порядку и размеру выплат из специальной части с письменным уведомлением работника не позднее, чем за два месяца с указанием причин и оснований изменений с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

**3.13.** К доплате за классное руководство, осуществляемой из специальной части фонда оплаты труда, с 01 сентября 2020 г. педагогическим работникам общеобразовательных организаций, а также к доплате за классное руководство (кураторство), работникам профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

**3.14.** Размеры компенсационных выплат, установленные в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, настоящим Отраслевым Соглашением, коллективным договором.

**3.15.** При определении размеров компенсационных выплат работникам Учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

-----  
**\*Примечание**

Доплата за классное руководство (кураторство) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, устанавливается из расчета не менее 1 000 рублей в месяц в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более, расположенных в сельской местности.

Размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

Учреждение вправе производить доплату за классное руководство (кураторство) в пределах фонда оплаты труда независимо от количества обучающихся в классе с определением конкретных условий, порядка и размера доплаты в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

#### **IV. Виды выплат стимулирующего характера**

**4.1.** Работникам Учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- ✓ надбавка за ученую степень, ученое звание;
- ✓ надбавка за почетное звание;
- ✓ надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- ✓ надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- ✓ надбавка за квалификационную категорию;
- ✓ премии по итогам календарного периода;
- ✓ премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- ✓ иные выплаты стимулирующего характера.

**4.2.** Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

**4.3.** Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, принятом с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

**4.4.** Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

**4.4.1.** Для обеспечения дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы устанавливается ежемесячная надбавка от занимаемого должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере не менее 8% - за I квалификационную категорию и в размере не менее 16% - за высшую квалификационную категорию. Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

**4.4.2.** В целях мотивации профессионального роста педагогических работников может быть назначена единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию работникам по основной должности, а также совместителям из числа работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления в сфере образования, учебно-методических кабинетов, центров), осуществляющим педагогическую работу в одном образовательном Учреждении.

**4.5.** Стимулирующие надбавки за ученую степень устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере:

- ✓ кандидат наук - от 8 до 16%;
- ✓ доктор наук - от 10 до 20%.

Стимулирующая надбавка за ученое звание доцента, профессора устанавливаются в размере до 10% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

**4.6.** Стимулирующая надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие отличия устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

**4.6.1.** Почетные звания: «Ветеран сферы воспитания и образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник торговли», медаль Л.С. Выгодского и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 25%;

**4.6.2.** спортивные звания: «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие спортивные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере менее 25%;

**4.6.3.** Нагрудные знаки: «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования», «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», «Почетный работник лесного хозяйства», «Почетный работник транспорта России», «Почетный радист», «Отличник профессионально-технического образования СССР», «Отличник геодезии и картографии», «Отличник физической культуры», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Почетный

наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», медалью К.Д.Ушинского и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20%;

**4.6.4.** Нагрудные знаки «За развитие научно-исследовательской работы студентов», устанавливаются в размере до 15%;

**4.6.5.** Государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу» и другие государственные награды, устанавливаются в размере до 25%;

**4.6.6.** Почетную грамоту Президента Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере до 15%;

**4.6.7.** Знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» устанавливается в размере от 25% до 50%.

**4.6.8.** Благодарность Президента Российской Федерации и благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается в размере от 5% до 10%.

**4.7.** При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю работы, по основаниям пунктов 4.6.1. - 4.6.8. надбавка устанавливается только по основной педагогической должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

**4.8.** Надбавки, указанные в пунктах 4.4-4.6., устанавливаются работникам Учреждений в конкретных размерах и на условиях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения, но не ниже чем в размерах, установленных в настоящем тарифном соглашении.

**4.9.** Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам Учреждений по основной должности в порядке и размерах (рекомендуется до 30% должностного оклада, ставки заработной платы), установленных в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

**4.10.** Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам учреждений (в том числе совместителям) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

**4.11.** Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

**4.11.1.** Показатели, рекомендуемые для включения в перечни качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников:

№ п/п	Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения
1	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по итогам мероприятий внутришкольного контроля, промежуточной и итоговой аттестации, Всероссийских проверочных работ, процедур независимой оценки качества, региональных, всероссийских и международных исследований)
2	Положительная динамика метапредметных результатов обучающихся
3	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах конференциях различного уровня в соответствии с Всероссийским и региональным календарём событий
4	Процент занятий, проводимых с использованием практико-ориентированных технологий
5	Процент занятий, проводимых с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
6	Процент обучающихся, занятых во внеурочной деятельности, дополнительном образовании, в том числе через формы партнерства с учреждениями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями

7	Процент учеников, обучающихся по данному предмету по индивидуальным образовательным программам
8	Результативность диагностической, коррекционно-развивающей, консультационной, просветительской работы, в том числе с детьми, имеющими инвалидность и (или) ограниченные возможности здоровья
9	Результаты организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (здоровьесберегающие технологии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
10	Доля обучающихся - участников внеклассных мероприятий по актуальным направлениям модернизации образования
11	Результативность профилактической работы по направлениям
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся
14	Индивидуальная работа с семьями обучающихся
15	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня
16	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
17	Наличие портфолио педагога и обучающихся
18	Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс
19	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
20	Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений
21	Качественное ведение электронной базы данных ГИС НСО «Электронная школа»(информационное отражения состояния по учету контингента обучающихся и ведению текущей успеваемости, обеспечения достоверности и актуальности информации)
22	Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности
23	Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям
24	За осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов
25	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонифицированного финансирования дополнительного образования детей)

К иным выплатам стимулирующего характера могут быть отнесены следующие виды надбавок:

- ✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения;
- ✓ за наставничество (в размере не менее 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы);
- ✓ за осуществление деятельности по организации творческих, интеллектуальных, научных и других объединений учащихся (например, научных обществ учащихся);
- ✓ за осуществление учителями (преподавателями) физической культуры деятельности организации школьных, студенческих спортивных клубов;
- ✓ выплаты работнику(ам), на которого(ых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в том числе по:

- содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

**4.12.** Рекомендовать при определении размера стимулирующих выплат работникам по качественным показателям эффективности деятельности предусматривать зависимость по отдельным показателям, рекомендованным в пункте 4.11.1., от объема выполненной работы (учебной нагрузки) и фактически отработанного времени (дней, часов). Конкретные условия, порядок и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливаются в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

**4.13.** Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением специально созданной в Учреждении Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, действующей согласно Положению, утвержденному локальным актом Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников (далее - Комиссия).

**4.13.1.** В компетенцию Комиссии входит оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями за качественные показатели эффективности деятельности, и других видов выплат стимулирующего характера, определенных в Положении о системе оплаты труда работников.

**4.13.2.** В состав Комиссии входят представители администрации (за исключением руководителя Учреждения), работников (по категориям персонала) и выборного профсоюзного (председатель первичной профсоюзной организации) или иного представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии избирается общим собранием работников (конференцией) простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя Учреждения. Комиссия может состоять из двух подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой из которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

**4.13.3.** Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в календарный месяц. На заседании Комиссия:

- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии;
- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников (с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем), с отражением итоговых оценок по деятельности каждого работника, которые прилагаются к протоколу;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов комиссии;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе.

**4.13.4.** Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя Учреждения на основании протокола Комиссии.

**4.14.** Премирование работников (в том числе совместителей) устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, в котором определяется порядок, условия и размеры для назначения работникам премий. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

**4.14.1.** Премии по итогам календарного периода

Премии по итогам календарного периода работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель

учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения, созданной в Учреждении.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

#### **4.14.2. Премии за выполнение важных и особо важных заданий**

Руководители Учреждений вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников Учреждений за выполнение важных и особо важных заданий. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя Учреждения.

**4.15.** Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

**4.16.** При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

**4.17.** Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников Учреждения.

**4.18.** Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Отраслевым тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

### **V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей**

**5.1.** Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между Администрацией и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Отраслевым тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

**5.2.** Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и заместителями руководителя Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

**5.3.** Размеры должностных окладов руководителей Учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение.

**5.3.1.** Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников, слушателей) - в образовательных учреждениях (за исключением учреждений <u>дополнительного образования</u> ) - в учреждениях <u>дополнительного образования</u>	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника, слушателей)	0,5 0,3
2	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях профессионального образования	из расчета за каждого обучающегося	0,5
3	Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного	за каждого	0,5

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	образования детей: в многопрофильных, в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	
5	Наличие обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях среднего профессионального образования	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
7	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	0,3
8	Наличие: - групп продленного дня - подготовительных групп - выездных занятий на предприятиях, работы в районах области и других регионах	за каждую группу за каждую группу за каждую группу	до 20 10 до 10
9	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДСЮШ, ДЮКФП и др.):	дополнительно:	
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
10	Наличие в образовательных учреждениях среднего профессионального образования студенческих спортивных клубов	наличие студенческого спортивного клуба	10
11	Работа образовательного учреждения в две смены (организация вечерних занятий в учреждениях дополнительного профессионального образования)	-	5
12	Многопрофильность учреждения образования	10 и более специализаций 20 и более специализаций	до 15 до 20
13	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп круглосуточным пребыванием воспитанников; за наличие 4 и более групп круглосуточным пребыванием	до 10 до 30



№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
		воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	
14	Наличие филиалов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
15	Наличие стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 7 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	до 10
16	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
17	Наличие		
	учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую	до 10
	аккредитованных центров проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ) ( для учреждений дополнительного профессионального образования)	за количество ЦПДЭ	10
18	Наличие оборудованных (аренда, безвозмездное использование помещений) и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
19	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
20	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки	-	до 5
21	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	за каждое здание, отдельно стоящее (помимо основного) дополнительно	5, но не более 20
22	Наличие специализированных классов(аудиторий), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе(аппаратура, музыкальные инструменты, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека и т. п.)	за каждый класс	до 5
23	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала	за каждый класс	до 10
24	Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	за каждую единицу	3
25	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, сценических костюмов, гипсовых слепков,	за каждый вид	до 10

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	натюрмортного и методического фондов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)		
26	Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе студий звукозаписи, мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, специальной - осветительной, звуковой и др. аппаратуры	за каждый вид	до 15
27	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала)	за каждый музей (выставочный зал)	до 10, но не более 20
28	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
29	Размер посевных площадей учебных хозяйств	за каждые 100 га	5
30	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательного учреждения	до 30
31	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
32	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники; учебных полигонов, автодромов, трактородромов	за каждую единицу за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20  до 20 до 15
33	Наличие оборудованных и используемых в дошкольном образовательном учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
34	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения, обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
35	Подготовка учащихся к конкурсам	за каждого лауреата и дипломанта: международного, всероссийского и регионального конкурсов; областного и городского конкурсов	5  3
36	Подготовка и проведение: -чемпионатов профессионального мастерства -конкурса профессионального мастерства для людей с	за количество компетенций	5 6

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	инвалидностью, «Абилимпикс» -предметных олимпиад	за количество компетенций  за количество олимпиад	10
37	Наличие школы (сектора) педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля	-	до 10
38	Работа образовательного учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением органа управления	-	20
39	Прочие показатели (на усмотрение Администрации)	-	до 20

**5.3.2.** При определении суммы баллов контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

1) по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

2) по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется и в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

**5.3.3.** Типы (виды) образовательных учреждений по группам в зависимости от количества баллов:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, дополнительного образования; другие учреждения, находящиеся в ведомстве Министерства	501 и более	до 500	до 350	до 200

1) Районные методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся к II группе по оплате труда руководителей, учреждения повышения квалификации и переподготовки работников образования - к I группе по оплате труда руководителей.

2) Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда производится Администрацией на основании результата оценки сложности руководства учреждением по показателям его деятельности.

3) Группа по оплате труда устанавливается не чаще одного раза в год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4) Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5) За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6) Администрация вправе отнести учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по отношению к группе, определенной по показателям.

7) Учреждения представляют в управление образования администрации Северного района Новосибирской области документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

8) Решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляются постановлением Администрации..

**5.4.** Размеры должностных окладов руководителя устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	<b>Руководитель (директор) Учреждения</b>	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 542

**5.5.** Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей директора, заместителей заведующего, заместителей начальника) устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**5.6.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Отраслевым тарифным соглашением.

**5.7.** Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя Учреждений осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждений.

**5.8.** Выполнение руководителями Учреждений, их заместителями дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей Учреждений принимаются Главой Северного района Новосибирской области, заместителей руководителей - руководителями Учреждений.

**5.9.** Доплаты за особенности деятельности учреждения руководителю Учреждения и заместителям руководителя:

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей, работников	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
1	Классы, (группы) учреждений, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, основным профессиональным образовательным программам, основным программам профессионального обучения (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	руководители, заместители руководителей по учебно-воспитательной и воспитательной работе	20
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководители	20
3	Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания	руководители, заместители руководителей по учебно-воспитательной и воспитательной работе	20

При наличии у руководителя, заместителей Учреждения права на доплату по нескольким основаниям доплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Заместителям руководителя размер доплаты за особенности деятельности учреждения устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

**5.10.** Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается в настоящем Отраслевом тарифном соглашении, заместителям руководителей - в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения в соответствии с пунктами 4.1. - 4.14. настоящего Отраслевого тарифного соглашения.

**5.10.1.** Стимулирование руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается:

**5.10.2.** Надбавка руководителям Учреждений их заместителям и руководителям структурных подразделений устанавливается: за первую квалификационную категорию – 10 %; за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяются правовым актом Администрации, заместителям и руководителям структурных подразделений - локальным актом Учреждения.

**5.11.** В случае, если руководителем на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности и руководитель имеет квалификационную категорию как педагогический работник, ему устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере, установленном в Положении об оплате труда работников Учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности. Размер устанавливается от ставки заработной платы по должности «учитель».

**5.12.** Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие отличия, за продолжительность непрерывной работы, а также единовременная выплата в случае присвоения квалификационной категории как педагогическому работнику устанавливаются руководителям Учреждения в соответствии с пунктами 4.4.-4.7. настоящего Отраслевого тарифного соглашения в размере, установленном в Положении об оплате труда работников учреждения для работников Учреждения.

**5.13.** Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям Учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

**5.14.** Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения для установления надбавки за качественные показатели эффективности руководителям:

№ п/п	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат, (% от должностного оклада) в зависимости от типа образовательного учреждения		
				СОШ	ДОУ	ДОД
1	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	отсутствие	10	10	10
2	Эффективность организации образовательной деятельности	динамика учебных результатов обучающихся (результатов итоговой аттестации, сводных данных успеваемости и качества знаний учащихся разных уровней образования)	отсутствие участников ГИА, не получивших аттестат об основном или о среднем общем образовании	15	-	-
			50 и более процентов участников ГИА-9 достигли высокого уровня предметной подготовки («5» и «4») при освоении ООП по всем	10	-	-

	сдаваемым предметам			
	отсутствие участников ЕГЭ, не преодолевших минимальный порог по всем предметам по выбору	10	-	-
	наличие участников ЕГЭ, набравших не менее 220 баллов по сумме положительных результатов по трем предметам	10	-	-
	положительная динамика или отсутствие отрицательной динамики отклонения средних баллов ОГЭ по русскому языку и математике от средних по району (без учета дополнительного периода)	5	-	-
динамика внеучебных достижений обучающихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.)	наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.:			
	международного уровня	5	-	10
	всероссийского уровня	5	-	10
	регионального уровня	4	-	8
	муниципального уровня	2	-	4
создание условий для проведения ГИА	функционирование пунктов проведения экзаменов в соответствии с требованиями во время проведения экзаменов, тренировочных мероприятий	28	-	-
качество профориентационной работы	наличие реализуемой модели профориентационного взаимодействия	4	-	4
	доля обучающихся – участников открытых онлайн-уроков, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория» или иных аналогичных по возможностям, функциям и результатам проектах, направленных на раннюю профориентацию, не менее 55%	4	-	-

	Доля обучающихся муниципальных образовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, составляет не менее 10%	4	-	4
реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество студентов (учащихся) и др.):			
	международного уровня;	2	8	4
	всероссийского уровня;	2	8	4
	регионального уровня,	1	4	2
	муниципального уровня	1	4	2
правонарушения, совершённые обучающимися	отсутствие	5	-	-
сохранность контингента	от 99 до 100	5	15	15
создание условий для реализации различных моделей внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятий	наличие	8	18	6
создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	наличие	10	15	10
обеспечение условий для качественного образования детей с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов, непосредственно по месту их проживания	исполнение образовательной организацией функций базовой школы по данному направлению	15	-	-



		наличие положительной динамики результатов мониторинга здоровья обучающихся	наличие	2	4	2
		наличие положительной динамики результатов мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций	Нахождение в группе руководителей с высокой эффективностью или наличие положительной динамики по отношению к предыдущему периоду	10	-	-
		реализация основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме	наличие программ или модулей, реализующихся в сетевой форме	8	6	8
		обеспечение охвата обучающихся дополнительными общеобразовательными программами	100%	8	-	-
		организация, создание и эффективная деятельность Центра образования «Точка роста»	выполнение в полном объеме показателей деятельности Центра	20		
		эффективная деятельность муниципального ресурсного центра выявления и поддержки одаренных детей и талантливой учащейся молодежи и муниципального опорного центра дополнительного образования детей	качественное выполнение в полном объеме планов работы и показателей (при наличии) деятельности центров			20
3	Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	создание условий для профессионального роста педагогических работников	удельный вес численности штатных педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена I или высшая квалификационная категория от общей численности штатных педагогических	6	15	6

			работников, подлежащих аттестации, не менее 65 %			
		положительная (устойчивая) динамика системного привлечения молодых педагогических работников	доля педагогических работников Учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности штатных педагогических работников не менее 23%	3	3	3
		обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования	100% работников образовательного учреждения обеспечены своевременным повышением квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования	8	8	8
		участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта «Интерактивное министерство»	наличие работников образовательного учреждения, участвующих в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства	5	5	5
4	Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	1	1	1
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	1	1	1
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	да	5	5	5

		обучающихся				
		своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие	5	5	5
5	Повышение открытости и демократизации и управления образовательным учреждением	функционирование системы государственно - общественного управления	Наличие в Учреждении:			
			реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием органов государственно-общественного управления (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т. д.)	2	2	2
			Положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений	5	5	5
		ведение официального сайта образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства	отсутствие нарушений, наличие всей необходимой информации на сайте	3	3	3
	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ	отсутствие на первое число месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд и / или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения	отсутствие	1	1	1
7	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (для учреждений с			1	1	1

	численностью 35 человек и более)			
8	Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками (наличие своевременного заключенного коллективного договора, участие коллектива в культурно-оздоровительных мероприятиях, наличие системы управления охраной труда в учреждении)	2	2	2
<b>ИТОГО:</b>		<b>До 261</b>	<b>До 149</b>	<b>До 171</b>

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю Учреждения в случаях:

- ✓ нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее - оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;
- ✓ необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- ✓ наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.8. данного Тарифного соглашения);
- ✓ наличие на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

При наличии указанных случаев, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

**5.15.** Совет при Главе Северного района Новосибирской области по вопросам развития образования (далее – Совет), не реже одного раза в квартал оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются постановлением Главы Северного района Новосибирской области (далее – Глава).

**5.16.** Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) Учреждения устанавливаются постановлением Главы, на основании предложений Совета, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава.

**5.17.** Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям (исполняющему обязанности руководителя) учреждений устанавливаются постановлением Главы, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю Учреждения определяет Глава.

**5.18.** Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

**5.19.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Отраслевым тарифным соглашением.

**5.20.** Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляются в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения.

## **VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждений**

**6.1.** Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя Учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз
IV группа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

## **VII. Заключительные положения**

**7.1.** На должностные оклады (оклады) ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25.