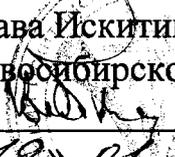
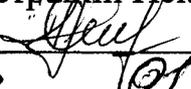


Глава Искитимского района  
Новосибирской области  
  
Ю.В.Саблин  
«19» 01 2026г.

Председатель  
Искитимской районной  
организации  
Профессионального союза  
работников народного  
образования и науки РФ  
Новосибирской области  
  
Е.А. Кунгурцева  
2026г.



Согласовано:  
Начальник управления образования  
администрации Искитимского района  
  
Н.М.Княжева  
«19» 01 2026г.

Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям Искитимского района, находящимся в ведении управления образования администрации Искитимского района Новосибирской области, на 2026-2028 годы

Соглашение зарегистрировано в отделе по труду  
администрации Искитимского района  
Регистрационный № 01-26  
от «19» 01 2026 г.

19 01 2026  
01-26  
КД4 ОБКЕФ  
П.В. Кривошова

г.Искитим 2026

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации района, на 2026-2028 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», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, Законом Новосибирской области от 5 июля 2013 г. № 361-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования в Новосибирской области» и иных нормативных актах 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 учреждениях, находящихся в ведении управления образования администрации Искитимского района Новосибирской области (далее—Учреждения), трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Установленные Соглашением социальные гарантии работникам не ограничивают права органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных учреждений в предоставлении дополнительных льгот и гарантий при наличии финансовых возможностей.

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

- работодатели – организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Искитимского района Новосибирской области в лице их полномочного представителя управления образования администрации Искитимского района Новосибирской области (далее – управление образования);

- работники учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации района, в лице их полномочного представителя – Искитимской районной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза).

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

- Приложение № 1 «Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

- Приложение № 2 «Условия режима труда 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 управление образования администрации района.

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

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

**1.6.** 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 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2028 года.

**1.9.** После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до Учреждений, в отношении которых оно осуществляет функции и полномочия учредителя, а также органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций, подведомственных управлению образования, для применения в их деятельности не позднее 7 рабочих дней с момента уведомительной регистрации.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте управления образования администрации района <https://iredu.ru/>.

**1.10.** Стороны на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей образуют на срок действия Соглашения Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), которая действует в течение всего времени действия Соглашения, и в своей деятельности руководствуется Положением, утвержденным Сторонами (Приложение № 1).

**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.

## **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. Управление образования:**

**2.2.1.** Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах, а также региональных законах (изменениях и дополнениях к ним) в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях их реализации.

**2.2.2.** В соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными законом об областном бюджете 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» 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;

- компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА), за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации (ГИА);

- 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.

**2.2.3.** 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.

**2.2.4.** 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.

**2.2.5.** 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.

**2.2.6.** Гарантирует участие представителей Искитимской районной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации:

- ✓ в заседаниях коллегии управления образования;
- ✓ в работе аттестационной комиссии управления образования по аттестации педагогических работников и руководителей учреждений;
- ✓ в работе аккредитационной комиссии Министерства;
- ✓ 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.

**2.2.7.** 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 государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности управления образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

**2.2.8.** 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. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**2.2.9.** Считает недопустимым принятия решений, изменяющих порядок проведения аттестации педагогических работников, в том числе связанных с установлением иных требований для обращения в аттестационную комиссию и иных показателей профессиональной деятельности, с установлением ограничений, с определением форм документации, а также с иными изменениями, не предусмотренными Порядком аттестации, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

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

### **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 работников.

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

**2.3.6.** Проводит, 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 работников, предоставлению им 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 управления образования по аттестации педагогических работников и 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 региональном, территориальном и локальном уровнях.

**3.1.3.** Участвовать на равноправной основе в работе:

- Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся действующим органом социального партнерства в отрасли на срок действия Соглашения, созданной для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений;

- по разработке и утверждению ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения;

- по осуществлению текущего контроля хода выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

**3.1.4.** Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых отраслевых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в учреждениях с осуществлением систематического мониторинга, обобщения опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров учреждений, а также контролю состояния и эффективностью 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 областном уровне и в учреждениях, в том числе посредством привлечения специалистов райкома Профсоюза.

**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 учреждений в целом.

**3.1.12.** В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне учреждений содействовать принятию их локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда работников по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

**3.1.13.** В целях реализации пункта 2 части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» способствовать функционированию первичных профсоюзных организаций как представительных органов работников учреждений образования.

## **3.2. Управление образования:**

**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 Учреждений и их руководителей 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 Учреждений;

- создание и поддержку имиджа Учреждений (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

## **3.3. Стороны договорились:**

- использовать все формы информационного обеспечения для информирования, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, о деятельности Сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли, включая промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Учреждений.

- о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности учреждений, заполняемой педагогическими работниками.

## **3.4. Стороны:**

**3.4.1.** 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 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») руководствоваться примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 19 ноября 2019 г. №№ ВБ-107/08, ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

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

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, настоящее Соглашение, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации, соблюдать порядок их заключения, условия настоящего Соглашения и коллективного договора;

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

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью в соответствии со статьей 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, окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

#### **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 (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника конкретизируются его трудовые (должностные) обязанности, устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, 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 особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- другие виды выплат компенсационного характера в соответствии с настоящим Соглашением и приложением №3;

✓ 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 у работника, в т.ч. совместителя и работающего в режиме неполного рабочего времени (учебной нагрузки), режим работы отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре в соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

**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.** Педагогическим работникам в зависимости от их должности и (или) специальности устанавливаются продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269).

**4.1.6.1.** Учебная нагрузка учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**4.1.6.2.** При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-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 3.1.7 приложения № 2 к настоящему Соглашению.

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).

проект.

**4.1.6.3.** 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 том же учреждении 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, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-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, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки руководителям и заместителям руководителя указанных учреждений, 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 указанные работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**4.1.7.** 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. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей Учреждений принимается Главой района, заместителей руководителей и главных бухгалтеров - руководителями Учреждений.

**4.1.8.** 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;

✓ формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

✓ 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:

- Единых квалификационных справочников, 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»;

- Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО);

- Профессиональных стандартов, утвержденных 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 Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, 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 на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в соответствии с перечнем документации, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных

программ среднего профессионального образования», а также с учетом письма Министерства просвещения Российской Федерации от 11 июня 2025 г. № 03-1227 «О направлении разъяснений» в части реализации образовательных программ дошкольного образования.

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

✓ с работником Учреждения - на основе примерной формы трудового договора, утвержденной приложением № 3 распоряжения 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.

**4.1.10.** 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).

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

✓ трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности;  
✓ окончательный расчет;  
✓ 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 или предоставить сведения о трудовой деятельности 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 содействия соблюдения работодателями трудовых прав работников учреждений по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющегося 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 (руководствоваться Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) 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.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 268).

## **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 их должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (раздел II. Приложения № 2) регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в установленных сферах ведения и, в частности приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 и Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г. № 335.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1-2.3.5 раздела II. Приложения № 2, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в подпунктах 2.3.1-2.3.5 раздела II. Приложения № 2, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

Нормы часов учебной (преподавательской) работы педагогических работников в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1 и 2.4.2 раздела II. Приложения № 2, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы. При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной (преподавательской) работы в неделю (в год) по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2 раздела II. Приложения № 2, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка). При этом, режим выполнения указанной педагогической работы определяется

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом особенностей, установленных Министерством просвещения Российской Федерации.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1 - 2.3.5 раздела II. Приложения № 2, и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1 и 2.4.2 раздела II. Приложения № 2, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную нагрузку, 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 фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно подпункту 3.2.3 раздела III. Приложения № 2, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы 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 работников и иных работников Учреждений** устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом от 4 апреля 2025 г. № 268 с учетом:

- режима деятельности организаций и их структурных подразделений, связанного с местом их нахождения, с круглосуточным пребыванием обучающихся, со сменностью учебных, тренировочных занятий (далее - учебных занятий) и другими особенностями работы организации;

- продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а также объема их учебной (тренировочной) нагрузки либо объема педагогической работы (далее соответственно - учебная нагрузка, объем педагогической работы);

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной

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

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками с их письменного согласия дополнительной работы за дополнительную оплату.

Режим работы руководителей организаций определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения функций по руководству организацией.

**5.1.4.** Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом от 4 апреля 2025 г. № 268, предусматривая в них в том числе:

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

- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в учреждениях 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 учреждении в дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении 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 занятий, планов и графиков работ, с учетом обеспеченности организаций педагогическими кадрами, объемов учебной нагрузки педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся, иных особенностей деятельности учреждения свободного дня с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

- недопущение перерывов в рабочем времени педагогических работников в течение рабочего дня, составляющих более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом пищи (пункт 21 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268). Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

- в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или по соглашению между работником и работодателем. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается и им обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

**5.1.5.** 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, 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 и 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 соблюдена 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.

При составлении графика работы в каникулярное время работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени (пункт 35 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268).

Также в учреждении с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста целесообразно предусматривать вместо режима ежедневной продолжительности рабочего времени, с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд установление суммированного учета рабочего времени воспитателей, с тем чтобы общая продолжительность их рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период в соответствии с пунктом 25 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации 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 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от типа образовательной организации, наименования должности 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».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам с учетом особенностей здоровья обучающихся (детей) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лиц, нуждающихся в длительном лечении, в том числе инвалидов, с которыми они работают (далее – ОВЗ) продолжительностью 56 календарных дней предоставляется:

- педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ\*;
- воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре и другим педагогическим работникам, работающим с обучающимися дошкольного возраста с ОВЗ\*;
- педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям, работающим с ОВЗ\*.

\*независимо от их количества в дошкольной группе (группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю (пункт 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373). В случае, когда учреждения, реализующее программы дошкольного образования, осуществляют инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности педагогическим работникам предоставляются все гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, включая норму часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп 25 часов в неделю.

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

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 1930г. № 169).

**5.3.11.** Работникам учреждений, призванных на военную службу по мобилизации и перечисленным в статье 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время независимо от стажа работы у работодателя.

**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.

В летнее время, когда значительно уменьшается количество детей, посещающих дошкольные группы общеразвивающей направленности, коллективными договорами общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, в которых созданы такие группы для детей, воспитателям и музыкальным руководителям указанных групп могут в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации предусматриваться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с тем, чтобы общая продолжительность ежегодных отпусков этих педагогических работников соответствовала 56 календарным дням, которые установлены для всех других педагогических работников соответствующих организаций.

**5.7.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы отдельным категориям работников в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

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.

**5.8.** 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 науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и предусматривается коллективным договором.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность) и сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

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, 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 государственных учреждений Новосибирской области, утвержденным постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п);

✓ 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 или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, установленных приказом от 4 апреля 2025 г. № 269;

- положений, предусмотренных приложением к приказу от 4 апреля 2025 г. № 268, 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, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью) и дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом (далее – МРОТ), с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников по перечням, утвержденным в Тарифном соглашении, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ;

- 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, настоящим 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, а также с

учетом количества часов, необходимых для отдельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.). 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. Рекомендуется объединять в класс-комплект обучающихся 1-4 классов не более двух классов в составе 1-3 и 2-4 классов. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается;

- применения в соответствии со статьей 159 Трудового Кодекса Российской Федерации системы нормирования труда, которая определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливается коллективным договором.

**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 и других отличий, ученой степени и ученого звания право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) 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 присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями в соответствии с пунктом 4.6 Тарифного соглашения – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – 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 просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, 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, педагог-организатор (при совпадении профиля работы)
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, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
8	Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания
9	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины), (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	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, (старший) воспитатель
15	Педагог - психолог	Воспитатель, (старший) педагог дополнительного образования, методист, социальный педагог, педагог – организатор, старший вожатый
16	Старший тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, (старший) инструктор-методист, методист, (старший) педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре
17	Старший педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, методист, Педагог – организатор, (старший) инструктор-методист, (старший) тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
18	Старший инструктор-методист	(Старший) педагог дополнительного образования, инструктор-методист, методист, (старший) тренер-преподаватель, педагог-организатор
19	Педагог дополнительного образования	(Старший) педагог дополнительного образования, педагог – организатор, инструктор-методист,

		тренер-преподаватель, концертмейстер, музыкальный руководитель, старший вожатый
20	Педагог – организатор	Педагог дополнительного образования, старший вожатый
21	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
22	Тренер-преподаватель	(Старший) тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре,
23	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 настоящего Соглашения, но работающим более 2 лет в должностях, указанных в графе 3 таблицы п. 6.1.4 настоящего Соглашения, 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, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, 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 2013г. № 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 учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до

принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- 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 другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации учреждения, 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 с внесением в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет дозагрузки до этого количества без дополнительной оплаты) 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;

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 из числа языков народов Российской Федерации, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком из числа языков народов Российской Федерации, 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 химволокна.

## **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. При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу), фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

**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 также 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 (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных учреждениях;

- 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);

- по подготовке и проведению педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя.

**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 по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы по основному месту работы и (или) совместительству 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 основному месту работы и (или) совместительству в этих учреждениях.

**6.2.9.** С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров для реализации мер социальной поддержки при установлении статуса молодого специалиста в соответствии с разделом X. «Развитие молодежного кадрового потенциала» настоящего Соглашения предусматривать в условиях коллективного договора, Положения о системе оплаты труда работников учреждений механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы, включая единовременное пособие и ежемесячную стимулирующую надбавку:

**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 образовательной организацией,
- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально объему педагогической работы (учебной нагрузки) в случаях:

- работающим на условиях внешнего совместительства или в режиме неполной занятости в случае когда образовательная организация является основным местом работы;
- работающим по внутреннему совместительству, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

**6.2.9.2.** Ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы

**6.2.10.** Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками), в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов и старших педагогов дополнительного образования, тренеров и старших тренеров-преподавателей (фактического объема педагогической работы воспитателей, музыкальных руководителей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, концертмейстеров и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику, включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

- 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, а также руководителей организаций, их заместителей, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

**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 учреждения, благоприятного климата в коллективе;
- участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в учреждении;
- контролю соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролю выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

## **VII. Условия и охрана труда**

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

### **7.1. Управление образования:**

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

**7.1.2.** Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям на производстве и условиям труда Учреждений, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учёт и анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

Разрабатывает программу мероприятий по устранению причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися.

**7.1.3.** Информировывает Профсоюз не позднее апреля месяца года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении Учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, на приобретение средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающих средств.

**7.1.4.** При разработке проекта 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 охране труда, предусмотренные статьёй 214 Трудового кодекса Российской Федерации;
- на мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

**7.1.5.** Мотивирует работодателей на использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а

также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством)(приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347н «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».

**7.1.6.** 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.

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

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

**7.2.** Министерство способствует реализации работодателями и их представителями полномочий (обязанностей) в соответствии с требованиями законодательства по:

**7.2.1.** Обеспечению создания и функционирования системы управления охраной труда, проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.2.2.** Созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 223 Трудового кодекса Российской Федерации).

**7.2.3.** Созданию 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.

**7.2.4.** Обеспечению проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

**7.2.5.** Организации проведения оценки профессиональных рисков и системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.2.6.** Выделению средств 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, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

**7.2.7.** Обеспечению приобретения за счет средств Учреждения и выдачи работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке (приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»), в соответствии с типовыми нормами (приказ Минтруда Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об

утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»).

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение бесплатных СИЗ и смывающих средств, порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

**7.2.8.** Обеспечению за счет средств работодателя проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и психиатрического освидетельствования.

**7.2.9.** Обеспечению за счет средств Учреждения прохождения Работниками диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

**7.2.10.** Проведению за счет средств Учреждения обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.2.11.** Организации проведения за счет средств работодателя профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке.

**7.2.12.** Осуществлению взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций; проведению мониторинга состояния зданий и сооружений учреждений.

**7.2.13.** Обеспечению условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда; включению в коллективные договоры и соглашения положений по освобождению от основной работы для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

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

**7.2.15.** Включению в коллективные договоры порядка, условий и размера единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

**7.2.16.** Обеспечению расследования несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами, проходящими производственную практику в образовательных учреждениях, учащимися 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 РФ от 20 апреля 2022 г. № 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». Учреждения представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляют учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников,

**7.2.17.** Предоставлению в целях учёта, анализа причин травматизма и принятия соответствующих мер по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса ежегодно предоставляют Профсоюзу отчетность по травматизму.

**7.2.18.** Организации разработки и утверждения локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**7.2.19.** Обеспечению ведения 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 доступа работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**7.2.20.** Обеспечению беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

### **7.3. Профсоюз:**

**7.3.1.** Содержит в своем штате главного технического инспектора, создает техническую инспекцию труда в областной организации из числа внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

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

Организует обучение технических инспекторов труда и проверку знания требований охраны труда.

**7.3.2.** 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.

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

Организует работу внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений учреждений.

**7.3.4.** 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, представляет их интересы в суде.

**7.3.5.** 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.

**7.3.6.** Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности комитетов (комиссий) по охране труда Учреждений.

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

**7.3.8.** Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, сокрытие фактов несчастных случаев на производстве с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

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

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;
- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

**7.3.10.** Организует проведение муниципального этапа Областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Новосибирской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации», «Лучший внештатный технический инспектор труда Новосибирской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации».

#### **7.4. Стороны Соглашения совместно:**

**7.4.1.** Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работодателей и работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды.

**7.4.2.** Осуществляют взаимодействие с органами государственного надзора и контроля по вопросам реализации ими на территории Искитимского района Новосибирской области надзорных и контрольных функций в сфере охраны труда и экологической безопасности.

**7.4.3.** Содействуют 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.

**7.4.4.** Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых, тяжёлых несчастных случаев на производстве и несчастных случаев на производстве со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза.

**7.4.5.** Способствуют 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 РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

**7.4.6.** Оказывают методическую помощь муниципальным органам управления образованием и Учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

**7.4.7.** Осуществляют ведомственный и общественный контроль соблюдения работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений учреждений.

**7.4.8.** Регулярно рассматривают на совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с работниками.

**7.4.9.** Организуют проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда.

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

#### **8.1. Управление образования:**

**8.1.1.** Содействует проведению государственной и региональной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений, 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 Искитимского района за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, научной, научно-технической деятельности, воспитания, молодежной политики, иных сферах ведения управления образованием, а также в сфере представления к награждению, в том числе ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Управление образования исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения РФ от 1 июля 2021 г. № 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, территориальных и региональных 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 профессиональных образовательных учреждений.

**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 профессиональных образовательных учреждений.

**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 персонала, имеющего ученые степени и звания, 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, в том числе в ведущих российских и зарубежных образовательных организациях, научно-образовательных центрах;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников;

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

- 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.

Аттестационная комиссия принимает решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории и в той же должности без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления и документа, подтверждающего место работы и занимаемую должность, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Лицо, обращающееся с заявлением в аттестационную комиссию, на день подачи заявления должно замещать должность педагогического работника в организации, осуществляющей образовательную деятельность педагогического работника в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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 по занимаемой должности.

**8.4.3.** В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определять 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;
- ✓ увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

**8.4.5.** Содействовать проведению областных 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 государственными органами власти, 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 учреждениями, 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 здоровьесориентированного 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;
- ✓ направлению педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, в том числе обеспечивая профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование участников СВО за счет средств работодателя; сохранению за работником места работы (должности), средней заработной платы по основному месту работы и, оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные (при направлении для повышения квалификации в другую местность);
- ✓ недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- ✓ запрещению расторжения трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий в соответствии со статьей 264.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ✓ содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками;
- ✓ направлению супруги (супруга) участника СВО при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные допускаются только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением в соответствии с статьей 259 Трудового кодекса Российской Федерации;

✓ информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.12.2023 г № 565-ФЗ «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;
- участники специальной военной операции (далее – СВО) при поступлении на работу впервые в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ;
- иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе, определенные условиями коллективного договора.

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

### **9.1. Управление образования:**

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

**9.1.2.** В соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными Законом об областном бюджете обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждений. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических, научно-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. № 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.

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) в порядке и размерах в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 6 апреля 2015 г. № 129-п «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в государственных органах Новосибирской области, работникам государственных учреждений Новосибирской области» - в размере 300 рублей при направлении в служебную командировку в пределах Новосибирской области, в размере 700 рублей - при направлении в служебную командировку за пределы Новосибирской области. Порядок установления особенностей направления работников в служебные командировки, как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств, в том числе нахождения в командировке в выходные дни, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2025 г. № 501 «Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки».

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

**9.3.3.** Содействовать предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров.

**9.3.4.** 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 государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций на территории сельской местности 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 государственных образовательных организаций Новосибирской области и 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:**

Статус молодого специалиста возникает у выпускника профессиональных образовательных учреждений и организаций высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы по педагогической должности в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения.

**10.1.1.** 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).

**10.1.2.** 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: несвоевременное предоставление гарантий молодым специалистам в соответствии с пунктом 6.2.9 настоящего соглашения и другие основания, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

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

**10.1.4.** 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 предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, установленные на региональном уровне:

Единовременная денежная выплата молодому специалисту в размере 21 030,0 рубля 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 стимулировании 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, региональной 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», 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, 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.

## **ХII. Контроль за выполнением Соглашения**

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

Стороны определяют состав действующей Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая осуществляет:

- текущий контроль выполнения Соглашения;
- анализ выполнения Соглашения, мер социальной поддержки, предусмотренных, коллективными договорами подведомственных управлению образования учреждений;
- рассматривает предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социальных и трудовых отношений с работниками.

**12.2.** Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Управления образования комитета Профсоюза и доводится до сведения учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования и первичных организаций Профсоюза.

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

Приложение № 1  
к Территориальному отраслевому соглашению  
по учреждениям, находящимся в ведении  
управления образования администрации Искитимского района  
Новосибирской области  
на 2026-2028 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой комиссии**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**

## **I. Общие положения**

**1.1.** Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

**1.2.** Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2026-2028 годы (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Новосибирской области.

**1.3.** Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав комиссии утверждается сторонами.

## **II. Цели и задачи Комиссии**

**2.1.** Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования Новосибирской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

**2.2.** Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении территориальных отраслевых Соглашений;
- практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в учреждениях;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и областным отраслевым Соглашениями другими нормативными правовыми актами по учреждениям образования;
- подготовка проекта Соглашения на следующий период в соответствии с условиями Соглашения;
- обсуждение проектов областных законов, постановлений, решений и других нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых Соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;
- предотвращение коллективных трудовых споров в учреждениях и содействие разрешению связанных с ними разногласий;
- проведение мониторинга, изучение и распространение опыта развития социально-партнерского взаимодействия на локальном уровне.

## **III. Права Комиссии**

**3.1.** Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного

самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;

- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателей, профсоюзных организаций, информацию о заключенных территориальных отраслевых Соглашениях и коллективных договорах с целью выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования области;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых Соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- получать необходимую информацию о социально-экономическом положении в отрасли для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

- осуществлять контроль выполнения своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

#### **IV. Организация деятельности комиссии**

**4.1.** Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным ежегодным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

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

**4.3.** Работу Комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

**4.4.** Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений по их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

**4.5.** Заседание Комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов Комиссии каждой из сторон социального партнерства.

Решение Комиссии принимается на основе согласия сторон социального партнерства при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

**4.6.** Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

**4.7.** Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

#### **V. Срок полномочий Комиссии**

**5.1.** Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

Приложение № 2  
к Территориальному отраслевому соглашению  
по учреждениям, находящимся в ведении  
управления образования администрации Искитимского района  
Новосибирской области,  
на 2026-2028 годы

**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 по основным и дополнительным общеобразовательным программам (утв. приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 268).

1.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам (раздел II. настоящего приложения) и Порядок определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки (раздел III. настоящего приложения) утверждены Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269.

## II. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам обучения

2.1. Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 (далее соответственно - педагогические работники, номенклатура должностей, продолжительность рабочего времени), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.2. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от их должности и (или) специальности:

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

✓ старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

✓ педагогам-психологам;

✓ социальным педагогам;

✓ педагогам-организаторам;

✓ мастерам производственного обучения;

✓ старшим вожатым;

✓ инструкторам по труду;

✓ педагогам-библиотекарям;

✓ методистам, старшим методистам;

✓ тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

✓ преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины;

✓ инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам;

✓ советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

### 2.2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю:

✓ старшим воспитателям, за исключением старших воспитателей, указанных в подпункте 2.2.1.

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, осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) в организациях, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате; в группах продленного дня; в организациях (группах), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией.

**2.3.5.** норма часов педагогической работы 36 часов в неделю воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; дополнительным общеобразовательным программам, 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 в неделю (год) за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2 настоящего пункта принимается норма часов учебной (преподавательской, тренировочной) 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 образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в том числе по адаптированным образовательным программам начального общего образования, основного общего образования;

✓ 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, включая программы спортивной подготовки;

✓ логопедам (наименование должности «логопед» предусмотрено для организаций сферы здравоохранения и социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности);

✓ учителям иностранного языка в дошкольных образовательных организациях;

**2.5.** Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1-2.3.5, устанавливаются в астрономических часах и одновременно определяют продолжительность их рабочего времени.

**2.6.** При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема педагогической работы в неделю по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными подпунктами 2.3.1-2.3.5, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается (далее - фактический объем педагогической работы).

**2.7.** Нормы часов учебной работы педагогических работников в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1-2.4.2, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу, и являются нормируемой частью их педагогической работы.

**2.8.** При увеличении или уменьшении с письменного согласия педагогических работников объема учебной работы в неделю (в год) по сравнению с нормами часов за ставку заработной платы, предусмотренными подпунктами 2.4.1-2.4.2, нормируемая часть их педагогической работы увеличивается или уменьшается (далее - учебная нагрузка).

**2.9.** Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, предусмотренные подпунктами 2.3.1-2.3.5, и нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю (в год), предусмотренные подпунктами 2.4.1 и 2.4.2, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, фактического объема их педагогической работы в неделю или фактического объема их учебной нагрузки в неделю (в год).

**2.10.** За педагогическую работу или учебную нагрузку, 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 фактическому объему педагогической работы или фактическому объему учебной нагрузки за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно подпункту 3.2.3 раздела III настоящего приложения педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

**2.11.** Режим выполнения педагогической работы, нормируемой частью которой в соответствии с подпунктами 2.7 и 2.8 являются нормы часов учебной (преподавательской) работы и установленный объем учебной нагрузки в неделю (в год), определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом особенностей, установленных Министерством просвещения Российской Федерации<sup>1</sup>.

**2.12.** За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>1</sup> *Часть 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпункт 4.2.40 пункта 4 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. № 884.*

### **III. Порядок**

**определения учебной нагрузки педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки**

#### **3.1. Общие положения**

**3.1.1.** Порядок устанавливает правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре педагогических работников, замещающих должности, предусмотренные в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2 раздела II настоящего приложения, в зависимости от их должности и (или) специальности с учетом особенностей труда, а также основания изменения учебной нагрузки и случаи установления верхнего предела указанной учебной нагрузки (далее соответственно - Порядок, педагогические работники, учебная нагрузка).

**3.1.2.** При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской, тренировочной) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (далее - учебная (преподавательская) работа).

**3.1.3.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного

сезона) (далее - учебный год), устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

**3.1.5.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.4.1 раздела II настоящего приложения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов, в том числе классов малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, и реализующих основные общеобразовательные программы начального общего образования в составе двух классов (далее - классы (классы-комплекты)).

**3.1.6.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпунктах 2.4.1 и 2.4.2 раздела II настоящего приложения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов - комплектов).

**3.1.7.** 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 3.1.5 и 3.1.6.

**3.1.8.** 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.

**3.1.9.** Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную 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, для которых норма часов учебной работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения.**

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

**3.2.2.** В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

**3.2.3.** 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 работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

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

- 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 из числа языков народов Российской Федерации, расположенных в сельских населенных пунктах;

- русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком из числа языков народов Российской Федерации, 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.

**3.2.4.** Гарантия выплаты учителю ставки заработной платы в месяц в полном размере в случаях, предусмотренных пунктом 3.2.3, обеспечивается путем внесения в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающим 18 часов в неделю, и виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет догрузки до этой нормы без дополнительной оплаты.

**3.2.5.** При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, 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 3.1.7.

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

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

**3.2.8.** 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.

**3.2.9.** Учебная нагрузка учителей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

**3.2.10.** В том случае, если замещение отсутствующих учителей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

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

**3.3.1.** Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляется применительно к порядку, предусмотренному пунктами 3.2.1, 3.2.5, 3.2.10, 3.2.11, с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, включая программы спортивной подготовки.

**3.3.2.** В учебную нагрузку педагогических работников, указанных в пункте 3.3.1, включается также количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, которое направлено на реализацию дополнительных общеобразовательных программ.

**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, 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 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 - 3.6.

**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 Территориальному отраслевому соглашению  
по учреждениям, находящимся в ведении  
управления образования  
администрации Искитимского района  
Новосибирской области  
на 2026-2028 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 Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «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 государственных учреждений Новосибирской области», постановлением администрации Искитимского района Новосибирской области от 24.10.2018 № 1115 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Искитимского 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 государственного казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственного казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда работников государственного автономного и бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных 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:

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

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

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

индивидуальные особенности деятельности образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, применяемые 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 учреждению на реализацию государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) на текущий финансовый год, определенного с учетом нормативов финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в учреждении, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного и автономного учреждения, в смете казенного учреждения.

**1.4.3.** Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждений, 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 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения 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.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает осуществление выплат, согласно пункту 3.12.1 настоящего Тарифного соглашения.

Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, формируется, исходя из количества часов учебного плана и размера ставок заработной платы, а также включает в себя остальные гарантируемые выплаты компенсационного характера.

**1.5.** Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки определен в приложении № 2 к Соглашению в соответствии с приказом от 4 апреля 2025 г. № 269.

**1.5.1.** Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей и преподавателей, для которых норма часов учебной нагрузки составляет 18 часов

в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения.

**1.5.2.** Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, факультативных занятий, специальных курсов), определяется на основании учебного плана общеобразовательного учреждения.

В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира.

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 (иностраный язык, труд, физическая культура, информатика), фактически проводимых по учебному плану общеобразовательным учреждением в учебном году, устанавливаются учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка должна соответствовать требованиям санитарных правил.

При возложении на учителей, для которых учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому или в медицинских организациях детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждения, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

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

**1.5.3.** Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляется в соответствии с пунктом 3.3 приложения № 2 Соглашения.

В учебную нагрузку указанных педагогических работников включается также количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, которое направлено на реализацию дополнительных общеобразовательных программ.

**1.6.** Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом норм пункта 6.2.10 Соглашения 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;
- при изменении в Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеров должностных окладов, окладов, ставок заработной платы и других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктами 2.3 и 2.4.1 приложения № 2 к Соглашению определен фактический объем педагогической работы либо учебная нагрузка за ставку заработной платы оплата за фактический объем педагогической работы или учебную

нагрузку должна быть рассчитана оплата путем умножения размера ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню профессионально - квалификационной группе должностей педагогических работников в пункте 2.5.4 настоящего Тарифного соглашения, на фактический недельный объем педагогической работы или учебной нагрузки, деления полученного результата на норму часов педагогической работы или учебной нагрузки в неделю, за которую выплачивается ставка заработной платы.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год - при обучении детей в больнице, в санатории и др., и включаются в основную учебную нагрузку.

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.

1.7. 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.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.9. 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 (далее - МРОТ), 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.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже МРОТ (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, в том числе нормы часов учебной работы, установленной работнику трудовым договором, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 5 марта 2025 г. № 10-П.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже МРОТ, формируется с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, согласно перечней, утвержденных настоящим Тарифным соглашением, согласно пунктам 3.12.1.1, 3.12.2.1, 3.12.3.1, 3.12.4.1, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ.

1.10. 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»).

**1.11.** Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда самостоятельно (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 июня 2025 г. № ОК-1835/08, от 30 июня 2025 г. № ОК-1902/08 «О примерных штатных нормативах»), исходя из государственного 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 соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п 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.

**1.12.** 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.

**1.13.** 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 или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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 должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров 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 в случае его заключения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п «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 государственных учреждений Новосибирской области» и на основании настоящего 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 № 3к распоряжению Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2.4. Оплата труда работников учреждений включает:

- ✓ должностные оклады, оклады, ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера;
- ✓ выплаты порайонному коэффициенту.

2.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников по отраслевым должностям:

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

2.5.1.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений 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):

№ 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 общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <***>	
	I группа по оплате труда руководителей	19 307

	II группа по оплате труда руководителей	17 948
	III группа по оплате труда руководителей	16 805
	IV группа по оплате труда руководителей	16 460
	2 квалификационный уровень:	
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	20 065
	II группа по оплате труда руководителей	18 612
	III группа по оплате труда руководителей	17 380
	IV группа по оплате труда руководителей	16 661
	3 квалификационный уровень:	
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
	I группа по оплате труда руководителей	20 887
	II группа по оплате труда руководителей	19 339
	III группа по оплате труда руководителей	17 917
	IV группа по оплате труда руководителей	17 236

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

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню, всех подразделений образовательного учреждения среднего профессионального образования.

**2.5.1.2.** Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей<\*>:

**2.5.1.2.1.** Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений реализующими образовательную программу дополнительного образования, дополнительного профессионального образования, а также обеспечивающие предоставление услуг в сфере образования:

№ 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	
	I группа по оплате труда руководителей	19 307
	II группа по оплате труда руководителей	17 948
	III группа по оплате труда руководителей	16 805
	IV группа по оплате труда руководителей	16 460
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	
	I группа по оплате труда руководителей	20 065
	II группа по оплате труда руководителей	18 612
	III группа по оплате труда руководителей	17 380
	IV группа по оплате труда руководителей	16 661

**2.5.1.2.2.** Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей:

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра) в учреждениях, подведомственных министерству образования Новосибирской области (за исключением должностей руководителей, включенных в пункт 2.5.1.1 и пункт 2.5.1.2.1 настоящего Тарифного соглашения, а также в приказ Минтруда НСО №878 от 20.07.2022)	18 533
Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по вспомогательной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии) в учреждениях, подведомственных министерству образования Новосибирской области (за исключением должностей руководителей, включенных в пункт 2.5.1.1 и пункт 2.5.1.2.1. настоящего Тарифного соглашения, а также в приказ Минтруда НСО № 878 от 20.07.2022г.)	15 574

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

**2.5.3.** Размеры ставок заработной платы по должности «учитель» устанавливаются работодателем в Положении о системе оплаты труда работников учреждения 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 по классическим арифметическим правилам.

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 учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом от 4 апреля 2025 г. № 269.

Стоимость образовательного часа определяется каждым учреждением 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 учреждения.

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

**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	15 042
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	15 689
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	16 147

4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед),	16 443
----------------------------------	--	--------

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 443

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	11 218

2.5.5.2. второго уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму младший воспитатель	11 565
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения старший дежурный по режиму	12 023

2.6.1. Размеры должностных окладов административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	13 774
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории	14 305
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории, тьютор	14 880

2.7. Размеры должностных окладов работников здравоохранения (утв. приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526):

2.7.1. Размеры должностных окладов Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	2 квалификационный уровень	
1	Медицинская сестра диетическая	13 970
	3 квалификационный уровень	
2	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская	15 620

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	сестра по физиотерапии	
	4 квалификационный уровень	
3	Фельдшер	17 270
	5 квалификационный уровень	
4	Старшая медицинская сестра	18 920

**2.7.2.** Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	2 квалификационный уровень	
1	Врач-специалист (кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3-4 квалификационным уровням)	22 220

**2.8.** Размеры должностных окладов специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008 № 149н):

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
	1 квалификационный уровень	
1	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	10 164

**2.9.** Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»):

Квалификационные уровни	Наименования должностей	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по спорту	9 031

**2.10.** Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены 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», в постановлении администрации Искитимского района от 20.07.2022 № 814 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для муниципальных учреждений Искитимского района Новосибирской области»

Требования к квалификации по должностям, указанным в пунктах 2.5-2.14, установлены 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 квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;
- ✓ доплата за работу по наставничеству;
- ✓ доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- ✓ доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе доплата за работу в сельской местности;
- ✓ доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;
- ✓ иные выплаты, установленные работникам в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с пунктом 6.2.6 Соглашения.

**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<sup>1</sup>:

- 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.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня минимального размера оплаты труда.

**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)<sup>1</sup>.

**3.4.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни<sup>1</sup> оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации - не менее чем в двойном размере<sup>2</sup> с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

**3.5.** Сверхурочная работа<sup>1</sup> оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере<sup>2</sup>. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**3.6.** Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты при совмещении должностей определяется в размере не ниже 100%

должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в том же или ином учреждении, а также в том же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) оплата производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, а также стимулирующих выплат - только за первую (высшую) квалификационную категорию, полученную по соответствующей педагогической должности либо по иной в случае сохранения выплаты в соответствии с пунктом 6.1.4 Соглашения при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы.

Учебная нагрузка учителей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей и преподавателей, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других педагогических работников аналогичных должностей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих указанных педагогических работников продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

**3.7.** Доплата за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» осуществляется в размере не менее 25%<sup>1</sup> от оклада, ставки заработной платы по занимаемой должности при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической или наставнической деятельностью.

**3.8.** Доплата педагогическим работникам за наставничество (за исключением наставнической деятельности по пункту 3.7) осуществляется в размере не менее 15%<sup>1</sup> от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 351.8 Трудового Кодекса Российской Федерации. Размеры и условия осуществления указанной доплаты за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

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

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
-------	---	----------------------	--

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	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 ОВЗ), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных организациях и в общеобразовательных организациях	педагогические работники	20
		другие работники**	15
2	Общеобразовательные школы-интернаты	работники	15
3	Учреждения, имеющие структурное подразделения интернат, детские сады	работники структурного подразделения (детские сады)	15
4	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие обучение на дому	педагогические работники	20
5	Образовательные учреждения (классы (группы) с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	педагогические работники	15
6	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
7	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
8	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	педагогические работники	70
9	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы	педагогические работники	20

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ОВЗ	другие работники**	15
10	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники другие работники**	15 10
11	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	руководители структурных подразделений (заведующие филиалом, начальник (заведующий) отдела(службы поддержки детей, по профилактике и безопасности образовательной среды, ЦПМПК); педагогические, медицинские работники другие работники**	20 15
12	Психолого-медико-педагогические комиссии, логопедические пункты	руководители, специалисты	20
13	Общеобразовательные учреждения и учреждения среднего профессионального образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20*
14	Общеобразовательные учреждения, осуществляющие индивидуальное обучение детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам	педагогические работники	20
15	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования, осуществляющие инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах общеразвивающей направленности	педагогические работники	20*
16	Образовательные учреждения, реализующие программы дополнительного образования, осуществляющие	педагогические работники	20*

№ п/п	Учреждения (классы, группы), условия деятельности	Категории должностей	Размер доплаты, % от оплаты по должностному окладу (окладу), ставки заработной платы
	инклюзивное обучение (воспитание) детей с ОВЗ и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам в группах		

В Положении о системе оплаты труда работников учреждения размеры доплат устанавливаются в точном соответствии с размерами, указанными в таблице. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

\*Оплата производится пропорционально количеству обучающихся (воспитанников), в том числе с ОВЗ 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.

\*\*\*К прочим работникам относятся все работники, не осуществляющие деятельность непосредственно в данных классах, группах.

Перечень педагогических работников, не указанных в таблице, т.е. которые не осуществляют обучение (воспитание) детей непосредственно в классах (группах) учреждений, согласно перечню в приведенной таблице, но которые работают с обучающимися (воспитанниками) и им могут производиться доплаты, определяется учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения с конкретизацией порядка, условий и размеров доплат в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками).

За работу в сельской местности по должностям, предусмотренным квалификационными справочниками - руководителей и специалистов учреждений образования, работающих в сельской местности, оплата производится в размере 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы, учебной нагрузки) из расчета оплаты по должностному окладу, окладу, ставки заработной платы.

**3.10.** 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 порядке, условиях и размере, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом.

**3.11.** Доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников:

**3.11.1.** Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (учитель, педагог дополнительного образования) за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, из специальной части фонда оплаты труда осуществляются доплаты:

✓ за сложность обучения предмету - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника с учетом объема учебной (преподавательской) работы (без внеурочной деятельности) в зависимости от коэффициента по группе сложности предмета, определяемой Учреждением;

✓ за обучение одаренных детей в специализированных классах математического, естественно-научного (физики, химии, биологии), инженерно-технологического направлений - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника с учетом объема учебной (преподавательской) работы в зависимости от сложности и профильности 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 (рекомендовано пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек – в сельской местности, при отсутствии значительной разницы в наполняемости классов учащимися, при обучении на дому, либо применения предельной наполняемости класса для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» в учреждении может быть уточнен порядок, условия и размеры доплаты без учета наполняемости с конкретизацией в Положении по оплате труда работников учреждения);

✓ за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы работника<sup>3</sup>;

✓ 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 заведование учебно-опытными, пришкольными участками - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника (на период выполнения работ);

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

✓ за выполнение отдельных видов учебной деятельности - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- за дополнительную индивидуальную и (или) групповую работу с обучающимися, включая работу с одаренными и отстающими учащимися, специально организованную по подготовке выпускников 9-х и 11-х классов к государственной итоговой аттестации, индивидуальные и групповые консультации, дополнительные занятия, включая использование дистанционных образовательных технологий;

- за педагогическую деятельность в рамках реализации инновационных программ, за организацию и проведение олимпиад;

- за внеурочную деятельность (за исключением, входящей в учебную нагрузку, предусмотренную планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года в соответствии с пунктом 1.5.2 Тарифного соглашения);

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях;

- за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

Порядок, условия и конкретные размеры доплат из специальной части фонда оплаты труда определяются Положением 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.

**3.11.1.1.** Из специальной части фонда оплаты труда к перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, осуществляемым помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами (лабораториями);
- за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими объединениями;
- за заведование учебно-опытными, пришкольными участками;
- за внеурочную деятельность, указанную в пункте 3.12.1 Тарифного соглашения.

**3.11.2.** Преподавателям профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального образования:

- за проверку письменных работ (по отдельным предметам, контрольных работ заочного обучения, экзаменационных работ по отдельным предметам, курсовых проектов, индивидуальных проектов обучающихся в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения) - доплата устанавливается в процентном соотношении от ставки заработной платы работника в зависимости от предмета и вида работ, количества учебных часов;

- за классное руководство - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от ставки заработной платы работника<sup>3</sup>;

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, - 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 заведование учебно-опытными участками - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника (на период выполнения работ);

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

✓ за выполнение отдельных видов учебной деятельности - доплата устанавливается в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- за внеурочную деятельность;

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях;

- за преподавание пяти и более предметов (дисциплин, модулей, междисциплинарных курсов, учебных практик), за исключением производственной и преддипломной практик, государственной итоговой аттестации, экзамена по профессиональному модулю, экзамена по модулю, экзамена квалификационного и за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

**3.11.2.1.** К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение

должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за классное руководство (кураторство)<sup>3</sup>;
- за проверку письменных работ;
- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- за заведование учебно-опытным участком (на период выполнения работ);
- за руководство кафедрой, предметными, цикловыми и методическими объединениями;
- за внеурочную деятельность.

**3.11.3.** Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования (педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель в период учебного (тренировочного) года, спортивного сезона) за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, осуществляются доплаты за выполнение отдельных видов учебной деятельности - в абсолютном размере или в процентном соотношении от оклада, ставки заработной платы работника с учетом объема работы:

- за участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях;

- за другие виды учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором.

**3.12.3.1.** К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;
- за руководство: кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);
- за руководство методическими объединениями.

**3.11.4.** Работникам учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования за руководство: кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями); за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другую педагогическую деятельность, в том числе работникам учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в том числе адаптированных общеобразовательных программ для детей с ОВЗ, дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы коррекционно-развивающей, профилактической, развивающей направленностей за методическую работу, руководство методическими объединениями, индивидуальную работу с детьми с ОВЗ, отстающими, инвалидами, деятельность в рамках реализации инновационных программ и проектов, по повышению психолого-педагогической компетенции родителей детей, за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими и другую.

**3.12.4.1.** К перечню гарантированных выплат не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ, относятся следующие виды выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей:

- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими;

- за руководство: кафедрой, предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями);

- за руководство методическими объединениями.

**3.13.** Порядок, условия и конкретные размеры доплат определяются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Учреждение вправе устанавливать Положением о системе оплаты труда работников учреждения дополнительные перечни гарантированных выплат, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренных квалификационными характеристиками, осуществляемых помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ.

**3.14.** К доплате за классное руководство 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:

- 5 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах);

- 10 000,0 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более классах (группах), в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020г. № 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».

**3.15.** 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.

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

**3.16.** Выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Доплата за классное руководство (кураторство) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования, устанавливается из расчета более 1 000 рублей в месяц пропорционально численности обучающихся (рекомендовано пропорционально количеству в классе с наполняемостью 25 человек, либо в классе с наполняемостью 14 человек в сельской местности). При отсутствии значительной разницы наполняемости классов учащимися в учреждении, либо применения предельной наполняемости класса (группы) для обучающихся с ОВЗ в соответствии с санитарными правилами СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи» в учреждении может быть уточнен порядок, условия, размер доплаты без учета наполняемости с конкретизацией в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

Рекомендуется учреждениям, расположенным в населенных пунктах с численностью населения 100 тысяч человек и более, производить доплату за классное руководство (кураторство) в увеличенном размере.

#### **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 и другие знаки отличия;
- ✓ надбавка 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, согласно пункту 4.11.2 настоящего Тарифного соглашения.

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

**4.3.** Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Положением 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.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

**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 основному месту работы и основной занимаемой 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.

4.4.3. Стимулирование руководителей структурных подразделений за первую и высшую квалификационную категорию устанавливается в виде надбавки за первую квалификационную категорию в размере 10%, за высшую квалификационную категорию в размере 18% от должностного оклада. Порядок присвоения квалификационной категории руководителям структурных подразделений определяется локальным актом учреждения.

4.5. Стимулирующие надбавки за ученую степень, ученое звание устанавливаются по профилю работы учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы в размере не менее<sup>1</sup>:

- ✓ за ученое звание доцента, профессора - 10%;
- ✓ за ученую степень кандидата наук - 16%;
- ✓ за ученую степень доктора наук - 20%.

4.6. Надбавка за почетное звание и другие знаки отличия определяется работникам Учреждений Положением о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с перечнями:

4.6.1. Государственные награды и знаки за боевые отличия:

медаль «За отвагу», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени, медаль МВД России «За отличие в службе» I, II степени, знак отличия «За безупречную службу», и другие - в размере до 25%;

Почетные грамоты Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации в размере до 20%;

Благодарности Президента Российской Федерации, Верховного главнокомандующего Вооруженными силами Российской Федерации - в размере до 15%.

4.6.2. Размер стимулирующей надбавки за почетные звания, нагрудные знаки (значки) и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы<sup>1</sup> работникам, имеющим:

✓ «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 К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития и другие в размере до 25%;

✓ «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»; «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» и другие - в размере до 25%;

✓ «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 физической культуры и спорта», «Отличник профессионально-технического образования

РСФСР», «Отличник здравоохранения», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», За развитие научно-исследовательской работы студентов» - в размере до 20%;

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

✓ Почетные грамоты Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются – в размере до 15%;

✓ ведомственные знаки Министерства просвещения Российской Федерации «За содействие», «100-летие МДЦ «Артек» - в размере до 15%;

✓ благодарность Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается – в размере до 10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, надбавка устанавливается только по основной должности по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

4.7. Надбавки, указанные в пункте 4.6 устанавливаются работникам 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.

4.8. Надбавка за продолжительность непрерывной работы может быть предусмотрена и установлена работникам учреждений по основной должности в порядке и размерах<sup>1</sup>, установленных в Положении о системе оплаты труда работников учреждения (рекомендовано до 30% должностного оклада, оклада, ставки заработной платы).

4.9. 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.

4.10. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются Положением 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.

4.10.1. Показатели, рекомендуемые для включения в перечни качественных показателей эффективности деятельности работников учреждений, учитываемые при определении надбавок стимулирующего характера педагогических работников<sup>1</sup>:

№ 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 (студентов)
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 (здоровье сберегающие 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, в том числе обеспечение качества, эффективности деятельности при выполнении организационно-координирующих, коммуникативных функций классного руководителя (кураторство), в том числе с лицами с ОВЗ
12	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
13	Результативность работы по профориентации и социализации обучающихся
14	Индивидуальная работа с семьями обучающихся
15	Оказание конструктивной помощи студентам в период прохождения всех видов профессиональной практики
16	Результативность участия в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня
17	Результаты трансляции профессионального опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональные конкурсы различных уровней)
18	Наличие портфолио педагога и обучающихся
19	Наличие блога педагога и частота обращения учащихся и родителей на имеющийся Интернет-ресурс
20	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
21	Степень удовлетворённости преподаванием предмета с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий по результатам опроса всех участников образовательных отношений
22	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)
23	Эффективное внедрение и использование педагогических технологий организации дистанционной учебной деятельности
24	Эффективное внедрение и использование дистанционных технологий при проведении консультирования, коррекционно-развивающих занятий, оказания услуг ПМПК детям и родителям
25	Преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам
26	Востребованность дополнительных общеобразовательных программ (обязательно для учреждений, программы которых включены в реестр образовательных программ персонализированного финансирования дополнительного образования детей)

**4.10.2.** Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, приведенных в таблице, рекомендуется предусматривать в Положении о системе оплаты труда работников иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам в процентах<sup>1</sup> от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы при соблюдении условий их осуществления:

✓ молодым специалистам, установленные в соответствии с пунктами 6.2.9 Соглашения;

✓ за осуществление подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов (в размере не менее 20% от 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;

✓ за организацию участия студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования в общественных молодежных движениях;

✓ 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.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и должны оплачиваться дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ.

**4.11.** Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Тарифным соглашением, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Механизм подведения итогов оценки качества выполняемых работ (баллы и (или) проценты) учреждение выбирает самостоятельно.

Порядок и условия подсчета стоимости балла(ов) и (или) процентов определяются в Положении о системе оплаты труда работников учреждения.

Положением о системе оплаты труда работников учреждения рекомендовано предусматривать порядок и условия определения размера стимулирующих выплат по отдельным показателям оценки эффективности деятельности педагогических работников в соответствии с пунктами 2.3, 2.4 приложения № 2 к настоящему Соглашению в зависимости от фактически определенного объема педагогической работы, учебной (преподавательской) нагрузки.

При этом, выплаты стимулирующего характера, установленные работнику должны обеспечить в соответствии с условиями пункта 1.9 Тарифного соглашения оплату труда в размере не ниже МРОТ за норму учебной нагрузки (педагогической работы), установленные за ставку заработной платы.

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

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

**4.12.2.** 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 нескольких подкомиссий (по источникам финансирования), в работе каждой из которых обязательное участие принимает председатель первичной профсоюзной организации или представитель иного органа работников учреждения.

**4.12.3.** Заседание Комиссии проводится не реже одного раза в квартал. На заседании Комиссия:

- ✓ заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- ✓ ведет протокол, который подписывается всеми членами Комиссии и подлежит хранению не менее 2 лет;
- ✓ рассматривает листы оценки деятельности работников<sup>2</sup> за качественные показатели, которые прилагаются к протоколу с оцениванием деятельности непосредственно самим работником, его руководителем и итоговых оценок Комиссии по деятельности каждого работника;
- ✓ осуществляет подсчет баллов и их стоимость, и (или) процентов с отражением итоговых значений в протоколе;
- ✓ рассматривает с целью внесения предложений руководителю по установлению премий работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения;
- ✓ принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования в присутствии не менее половины членов Комиссии.

**4.12.4.** Решение о выплате стимулирующих надбавок конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения по выплатам стимулирующего характера работникам на основании протокола Комиссии.

**4.13.** Премии работникам (в том числе совместителям) устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, в котором определяется порядок, условия для назначения работникам премий.

**4.13.1.** 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. Определение размера премии работникам производится в процентном соотношении от должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, исчисляемого пропорционально отработанному времени работника.

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, с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 15 июня 2023 г. № 32-П.

**4.13.2.** Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Руководитель учреждения вправе выносить предложения на Комиссию о единовременном премировании отдельных работников учреждения в случае выполнения важного и особо важного задания. Премия за выполнение важного и особо важного задания устанавливается приказом руководителя учреждения.

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

**4.15.** При определении порядка, условий и размеров стимулирующих выплат работникам учреждения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения. Работник имеет право на обращение в Комиссию с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения ему стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования им отказа в назначении стимулирующей выплаты, что закрепляется в Положении о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре.

**4.16.** Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области, муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области с 1 сентября 2024 года устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение, в размере 5 000,0 руб. в месяц в соответствии с постановлением Правительства

Новосибирской области от 1 октября 2024 г. № 454-п «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций Новосибирской области, государственных профессиональных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области».

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.

<sup>1</sup>Порядок, условия и конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем Положением о системе оплаты труда работников учреждения, коллективном договоре с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

<sup>2</sup>Лист оценки деятельности заполняется работником по основной должности. В случае заключения с работником учреждения трудового договора по основной должности и трудового договора по совместительству по другой должности, лист оценки деятельности заполняется по каждой должности отдельно.

## V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

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

Трудовой договор заключается на основетиповой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером 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 дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного 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	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
	школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов		
4	Наличие обучающихся (воспитанников) на полном государственном обеспечении в образовательном учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
5	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
6	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	0,3
7	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
8	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ 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
9	Наличие в образовательных учреждениях спортивных клубов	наличие спортивного клуба	10
10	Работа образовательного учреждения в две смены (организация вечерних занятий в учреждениях дополнительного профессионального образования)	-	5
11	Многопрофильность учреждения образования	10 и более специализаций	до 15
		20 и более специализаций	до 20
12	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 воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
13	Наличие филиалов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
		до 100 человек от 100 до 200 человек человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
14	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
15	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
16	Наличие учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую	до 10
17	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
18	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
19	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки	-	до 5
20	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	за каждое здание, отдельно стоящее (помимо основного) дополнительно	5, но не более 20
21	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
22	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе актового зала	за каждый класс	до 10
23	Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	за каждую единицу	3
24	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов, сценических костюмов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	за каждый вид	до 10
25	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
26	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала)	за каждый музей (выставочный зал)	до 10, но не более

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
			20
27	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
28	Размер посевных площадей учебных хозяйств	за каждые 100 га	5
29	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
30	Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; учебных кораблей, катеров и другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	до 3, но не более 20  до 20
31	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
32	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
33	Подготовка учащихся к конкурсам	за каждого лауреата и дипломанта: международного, всероссийского и регионального конкурсов; областного и городского конкурсов	5  3
34	Подготовка и проведение: -чемпионатов профессионального мастерства  -конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью, «Абилимпикс»  -предметных олимпиад	за количество компетенций  за количество компетенций  за количество олимпиад	5  6  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

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, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - по списочному составу на 1 января;

3) 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;

5) в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

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:

№ 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	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, общеобразовательные школы-интернаты	351 и более	до 350	до 250	до 150
2	Дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, организации дополнительного образования; другие учреждения, находящиеся в ведомстве Министерства	501 и более	до 500	до 350	до 200

**5.3.4.** Учреждения, находящиеся в ведении министерства, относятся к I группе по оплате труда руководителей

**5.4.** Размеры должностных окладов руководителя, ректора устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, ректор, заведующий) Учреждения	
	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, проректоров) 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 должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Главный бухгалтер	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 134

**5.7.** Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 3.1 настоящего Тарифного соглашения. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями настоящего Тарифного соглашения.

**5.8.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Тарифным соглашением, заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

**5.9.** 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. Решения о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются министром, заместителями руководителей и главными бухгалтерами - руководителями учреждений.

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

№ п/п	Учреждения, условия деятельности Учреждения	Наименование должности	Размер доплаты, % от должностного оклада
1	Учреждения с классами (группами), осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (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 ОВЗ), а также программам дошкольного образования (в группах компенсирующей направленности) в дошкольных образовательных	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе	20

№ п/п	Учреждения, условия деятельности Учреждения	Наименование должности	Размер доплаты, % от должностного оклада
	и в общеобразовательных организациях		
2	Учреждения, имеющие структурные подразделения интернат, группы круглосуточного пребывания,	руководитель	15
3	Психолого-педагогические и медико-педагогические комиссии, логопедические пункты	руководитель	20
4	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	руководитель	85
5	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	руководитель	70
6	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ОВЗ	руководитель	20
7	Учреждения, реализующие общеобразовательные программы дошкольного образования, в группах с осуществлением квалифицированной коррекции ограниченных возможностей здоровья, в том числе в группах кратковременного пребывания	руководитель, заместители руководителя по учебно-воспитательной и воспитательной работе	20
8	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	руководитель	20
9	Общеобразовательные школы-интернаты	руководитель, заместители руководителя	15

При наличии двух и более оснований доплаты руководителям, заместителям руководителей учреждения осуществляются за каждую их них.

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

**5.11.** Руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам в зависимости от занимаемой должности могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 4.1 настоящего Тарифного соглашения. Порядок, размеры и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю устанавливается в настоящем Тарифном соглашении, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения соответствии с пунктами 4.1- 4.14 Тарифного соглашения.

**5.12.** Надбавка руководителям учреждений, заместителям руководителя учреждений устанавливается: за первую квалификационную категорию в размере 10 %, за высшую квалификационную категорию – в размере 18% от должностного оклада.

Порядок присвоения квалификационной категории руководителям определяется правовым актом Министерства. Порядок присвоения квалификационной категории заместителям руководителей определяется локальным актом Учреждения.

В случае, если руководителем, заместителями руководителя на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору выполняется учебная (преподавательская) работа без занятия штатной должности в соответствии с пунктом 4.1.6.3 Соглашения и руководитель, заместители руководителя имеют квалификационную категорию как педагогические работники, им устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.4.1 настоящего Тарифного соглашения, а также единовременная (однократная) стимулирующая выплата при прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в соответствии с условиями пункта 4.4.2 Тарифного соглашения на условиях и в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения для работников, осуществляющих данный вид деятельности.

**5.13.** Надбавка за ученую степень, ученое звание устанавливается руководителям в размере, определенном пунктом 4.5 Тарифного соглашения.

**5.14.** Конкретные размеры надбавок руководителям учреждений за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, перечисленные в пункте 4.6 Тарифного соглашения, определяются правовым актом министерства и устанавливаются на основании заявления руководителя путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

**5.15.** Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетное звание, нагрудные знаки и другие знаки отличия, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются заместителям руководителей, главным бухгалтерам в размере, установленном в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с пунктами 4.5 - 4.9 настоящего Тарифного соглашения.

**5.16.** Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

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

Таблица 1

Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения для установления надбавки за качественные показатели эффективности руководителям общеобразовательных организаций

№ п/п	Перечень показателей	Значения показателей	Значимость (от 1 до 3 баллов)	Период оценки
<b>Эффективность использования финансовых ресурсов</b>				
1	Доля расходов на закупку товаров, работ, услуг для нужд образовательной организации в общем объеме расходов образовательной организации из внебюджетных источников <sup>1</sup>	0	0	Ежегодно
		0-5%	1	
		5-10%	2	
		>10%	3	
2	Выполнение качественных	менее 88%	0	2 раза в год

<sup>1</sup> За исключением доходов, полученных от сдачи в аренду помещений и в качестве грантовой поддержки

	показателей государственного задания образовательной организацией (полнота и качество исполнения в рамках допустимых отклонений, установленных на момент оценки)	88% и более	1	
<b>Кадровое обеспечение</b>				
3	Сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников <sup>2</sup> и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области	Не менее 100 %	3	Ежегодно
4	Повышение средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области <sup>3</sup>	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
5	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю педагогической деятельности, в общей численности педагогических работников, не проходивших повышение квалификации в течение 3 лет	<100%	0	Ежегодно
		100%	3	
6	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации образовательной программы соответствующего уровня образования	<20%	0	Ежегодно
		20%-49%	1	
		50% и более	2	
7	Доля учителей математики, физики, химии, биологии в возрасте до 35 лет	<10%	0	Ежегодно
		10% - 19%	1	
		20% - 29%	2	

<sup>2</sup> Работники учреждения, отнесенные к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

<sup>3</sup> Сравнение показателей отчетного года с предшествующим годом производится по ежегодным отчетным данным

		30% и более	3	
8	Укомплектованность кадрами на начало учебного года (количество вакантных должностей)	Более 4%	0	Ежегодно
		≤ 4%	3	
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства Российской Федерации				
9	Отсутствие на первое число каждого месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и/или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя Учреждения	Нет	0	Ежемесячно
		Да	3	
10	Отсутствие обращений (жалоб, заявлений), признанных обоснованными по результатам рассмотрения в министерстве образования Новосибирской области, органе местного самоуправления муниципального района, муниципального округа, городского округа по решению вопросов местного значения в сфере образования от физических и юридических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, государственных и муниципальных органов и их должностных лиц, средств массовой информации, о фактах нарушения образовательной организацией обязательных требований	Нет	0	Ежеквартально
		Да	2	
11	Исполнительская дисциплина:			Ежеквартально
	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов министра образования Новосибирской области, а также вышестоящих должностных лиц;	Нет	0	
		Да	1	
	отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов;	Нет	0	
		Да	1	
	отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности;	Нет	0	
Да		1		

	своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных и (или) региональных проектов (программ) организациями-участниками региональных и (или) федеральных проектов;	Нет	0	
		Да	1	
	своевременное и полное исполнение обязательств, предусмотренных соглашениями о предоставлении учреждению субсидий, заключенными между министерством образования Новосибирской области и учреждением	Нет	0	
		Да	1	
12	Отсутствие неисполнения требований, установленных постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287 «Об утверждении перечня товарных рынков для содействия развитию конкуренции в плане мероприятий («дорожной карты») по содействию развития конкуренции в Новосибирской области, а также поручения Губернатора Новосибирской области по осуществлению закупок товаров, работ, услуг у учреждений уголовно-исполнительной системы Новосибирской области	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
13	Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками (наличие своевременно заключенного коллективного договора и контроля его выполнения, отсутствие трудовых споров, наличие системы управления охраной труда в Учреждении) <sup>4</sup>	Нет	0	Ежеквартально
		Да	1	
14	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (для учреждений с численностью 35 человек и более)	Нет	0	Ежеквартально
		Да	1	
15	Отсутствие нарушений норм	Нет	0	Ежеквартально

<sup>4</sup>Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 8 ТК РФ). Работодатели обязаны соблюдать условия Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы (часть вторая ст. 22 ТК РФ), нормы которого реализуются через условия коллективных договоров учреждений, включая особенности отраслевой оплаты труда работников и охраны труда. Несоблюдение принятых норм влечет за собой наложение административных штрафов работодателям (КоАП РФ).

	охраны труда и случаев производственного травматизма	Да	1	
16	Состояние зданий, сооружений и прилегающей к ним территории соответствует нормам санитарных и технических правил	Нет	0	Ежеквартально
		Да	1	
<b>Качество подготовки обучающихся</b>				
17	Доля участников ОГЭ, получивших аттестат об основном общем образовании	<100%	0	Ежегодно
		100%	3	
18	Доля участников ЕГЭ, получивших аттестат о среднем общем образовании	<100%	0	Ежегодно
		100%	3	
19	Доля выпускников текущего года, выбравших единый государственный экзамен по математике профильного уровня и естественно-научным предметам (химия, физика, информатика и биология)	<20%	0	Ежегодно
		20% - 27%	1	
		28% - 34%	2	
		35% и более	3	
20	Доля обучающихся по образовательным программам основного и среднего общего образования, изучающих математику на углубленном уровне	Увеличение менее чем на 10%	0	Ежегодно
		Увеличение не менее чем на 10% ежегодно	3	
21	Доля обучающихся по образовательным программам среднего общего образования, изучающих естественно-научные предметы на профильном уровне	Увеличение менее чем на 10%	0	Ежегодно
		Увеличение не менее чем на 10% ежегодно	3	
22	Отсутствие общеобразовательной организации в списке школ с признаками необъективности результатов	Да	2	Ежегодно
		Нет	0	
23	Отсутствие в министерстве образования Новосибирской области сведений, установленных параметрами деятельности образовательных организаций, соответствие которым или отклонение от которых согласно утвержденным	Индикаторы риска № 1, 2 (не внесение сведений в ФИС ФРДО об аттестатах об основном общем образовании, об аттестатах о среднем общем образовании)	2	При наличии сведений от оператора ФИС ФРДО (Рособрнадзора)

	индикаторам риска нарушения обязательных требований является основанием для проведения контрольного (надзорного) мероприятия.	Индикаторы риска № 13, 15 (10% и более выпускников не набрали минимального количества первичных баллов, подтверждающих освоение образовательных программ основного общего образования или среднего общего образования, по одному из обязательных учебных предметов при прохождении ГИА);	3	Ежегодно
		Индикаторы риска № 14, 16 (20% и более выпускников, получивших неудовлетворительный результат ("незачет") по итоговому собеседованию по русскому языку или итоговому сочинению (изложению))	3	Ежегодно
		Индикатор риска № 17 (более 25% обучающихся, принимавших участие в диагностической работе, не выполнили 50% и более заданий диагностической работы при проведении аккредитационной экспертизы основной образовательной программы)	3	При проведении государственной аккредитации по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования
<b>Самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся</b>				
24	Уровень реализации Единой модели профориентации	Базовый	0	Ежегодно (по состоянию на сентябрь текущего года)
		Основной	1	
		Продвинутый	3	
25	Доля обучающихся 6-11 классов, охваченных комплексом профориентационных мероприятий в рамках Единой модели профориентации	<100%	0	Ежегодно
				(по состоянию на декабрь текущего года)
		100%	3	
<b>Доступность дополнительного образования</b>				
26	Наличие дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых центром цифрового образования детей «IT-	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на июнь текущего года)
		Да	2	

	куб» / центром образования естественно-научной и технической направленностей «Точка роста» / детским технопарком «Школьный Кванториум»			
27	Наличие дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной и технической направленностей, размещенных в ГИС «Навигатор ДО НСО»	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на июнь текущего года)
		Да	2	
28	Наличие технологических кружков, в том числе в рамках сетевого взаимодействия	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на июнь текущего года)
		Да	3	
29	Наличие дополнительной общеобразовательной программы, реализуемой на базе медиацентра	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на июнь текущего года)
		Да	1	
30	Наличие дополнительной общеобразовательной программы по театральному творчеству в школьном театре	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на июнь текущего года)
		Да	1	
Создание условий для выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи				
31	Доля обучающихся 4-11 классов, принявших участие в школьном этапе ВсОШ, в общей численности обучающихся 4-11 классов, %	менее 50%	0	Ежегодно (по состоянию на октябрь текущего года)
		50% - 55%	1	
		56% - 60%	2	
		61% и более	3	
32	Наличие обучающихся 7-11 классов, ставших победителями и (или) призерами муниципального этапа ВсОШ	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на декабрь текущего года)
		Да	1	
33	Наличие обучающихся 9-11 классов, ставших победителями и (или) призерами регионального этапа ВсОШ	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на март текущего года)
		Да	2	
34	Наличие обучающихся 9-11 классов, ставших победителями и (или) призерами заключительного этапа ВсОШ	Нет	0	Ежегодно (по состоянию на июнь текущего года)
		Да	3	
35	Наличие обучающихся 5-7 классов, принявших участие в отборочном этапе НТО Junior	Нет	0	Ежегодно
		Да	1	
36	Наличие обучающихся 5-7 классов, принявших участие в заключительном этапе НТО Junior	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
37	Наличие обучающихся 5-7 классов, ставших победителями и (или) призерами заключительного этапа НТО Junior	Нет	0	Ежегодно
		Да	3	

38	Наличие обучающихся 8-11 классов, принявших участие в отборочном этапе НТО (основной трек)	Нет	0	Ежегодно
		Да	1	
39	Наличие обучающихся 8-11 классов, принявших участие в региональном этапе НТО (основной трек)	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
40	Наличие обучающихся 8-11 классов, ставших победителями и (или) призерами регионального этапа НТО (основной трек)	Нет	0	Ежегодно
		Да	3	
41	Наличие обучающихся 7-11 классов, принявших участие в отборочном этапе Всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы»	Нет	0	Ежегодно
		Да	1	
42	Наличие обучающихся 7-11 классов, принявших участие в заключительном этапе Всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы»	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
43	Наличие обучающихся 7-11 классов, ставших победителями и (или) призерами заключительного этапа Всероссийского конкурса научно-технологических проектов «Большие вызовы»	Нет	0	Ежегодно
		Да	3	
44	Наличие обучающихся 5-11 классов, принявших участие в заочном региональном этапе Всероссийского конкурса среди учащихся общеобразовательных учреждений сельских поселений и малых городов «АгроНТРИ»	Нет	0	Ежегодно
		Да	1	
45	Наличие обучающихся 5-11 классов, принявших участие в очном региональном этапе Всероссийского конкурса среди учащихся общеобразовательных учреждений сельских поселений и малых городов «АгроНТРИ»	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
46	Наличие обучающихся 5-11 классов, принявших участие в финальном этапе Всероссийского конкурса среди учащихся общеобразовательных учреждений сельских поселений	Нет	0	Ежегодно
		Да	3	

	и малых городов «АгроНТРИ»			
47	Наличие обучающихся 5-11 классов, принявших участие в суперфинале Всероссийского конкурса среди учащихся общеобразовательных учреждений сельских поселений и малых городов «АгроНТРИ»	Нет	0	Ежегодно
		Да	3	
<b>Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса</b>				
48	Доля выпускников школы, заключивших договор о целевом обучении в текущем году, где заказчиком/работодателем является школа	0	0	Ежегодно
		<1%	1	
		1% - 2%	2	
		более 2%	3	
<b>Организация профилактической работы с обучающимися девиантного поведения и организация работы служб сопровождения</b>				
49	Доля участников социально-психологического тестирования от общего количества обучающихся, подлежащих тестированию	<95%	0	Ежегодно (2 квартал)
		95%	2	
50	Доля обучающихся общеобразовательной организации, состоящих на различных видах профилактического учета, вовлеченных в систему дополнительного образования, от общего количества стоящих на профилактическом учете	<95%	0	Ежегодно (2 квартал)
		95%	3	
51	Отсутствие повторных случаев суицидальных попыток несовершеннолетних	Да	3	Ежегодно (2 квартал)
		Нет	0	
Стоимость балла составляет 6% от должностного оклада				

Используемые обозначения и сокращения:

- ВсОШ – всероссийская олимпиада школьников;
- ГИС «Навигатор ДО НСО» – государственная информационная система «Навигатор дополнительного образования Новосибирской области»;
- ЕГЭ – единый государственный экзамен;
- ОГЭ – основной государственный экзамен;
- НСО – Новосибирская область;
- РФ – Российская Федерация;
- ШНОР – школа с низкими образовательными результатами.

**Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения  
для установления надбавки за качественные показатели эффективности руководителям  
организаций дополнительного образования детей**

№ п/п	Перечень показателей	Значения показателей	Значимость (от 1 до 3 баллов)	Период оценки
<b>Эффективность использования финансовых ресурсов</b>				
1	Доля расходов на закупку товаров, работ, услуг для нужд образовательной организации в общем объеме расходов образовательной организации из внебюджетных источников <sup>5</sup>	0	0	Ежегодно
		0-5%	1	
		5-10%	2	
		>10%	3	
2	Выполнение качественных показателей государственного задания образовательной организацией (полнота и качество исполнения в рамках допустимых отклонений, установленных на момент оценки)	менее 88%	0	2 раза в год
		88% и более	1	
<b>Кадровое обеспечение</b>				
3	Сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников <sup>6</sup> и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области	Не менее 100 %	3	Ежегодно
4	Повышение средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области <sup>7</sup>	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
5	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю педагогической деятельности, в общей численности педагогических работников, не проходивших повышение квалификации в течение 3 лет	<100%	0	Ежегодно
		1	3	

<sup>5</sup> За исключением доходов, полученных от сдачи в аренду помещений, и в качестве грантовой поддержки

<sup>6</sup> Работники учреждения, отнесенные к категориям работников, определенным Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

<sup>7</sup> Сравнение показателей отчетного года с предшествующим годом производится по ежегодным отчетным данным

6	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации образовательной программы соответствующего уровня образования	<20%	0	Ежегодно
		20%-49%	1	
		50% и более	2	
7	Укомплектованность кадрами на начало учебного года (количество вакантных должностей)	Более 4%	0	Ежегодно
		≤ 4%	3	
Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства Российской Федерации				
8	Отсутствие на первое число каждого месяца непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и/или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя Учреждения	Нет	0	Ежемесячно
		Да	3	
9	Отсутствие обращений (жалоб, заявлений), признанных обоснованными по результатам рассмотрения в министерстве образования Новосибирской области, органе местного самоуправления муниципального района, муниципального округа, городского округа по решению вопросов местного значения в сфере образования от физических и юридических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, государственных и муниципальных органов и их должностных лиц, средств массовой информации, о фактах нарушения образовательной организацией обязательных требований	Нет	0	Ежеквартально
		Да	2	
10	Исполнительская дисциплина:			Ежеквартально
	своевременное и качественное исполнение поручений, заданий, решений и приказов министра образования Новосибирской области, а также вышестоящих должностных лиц;	Нет	0	
		Да	1	

	отсутствие случаев неисполнения предписаний контрольных (надзорных) органов;	Нет	0	
		Да	1	
	отсутствие случаев нарушения сроков предоставления отчетности;	Нет	0	
		Да	1	
	своевременное исполнение графиков реализации мероприятий (дорожных карт) региональных и (или) региональных проектов (программ) организациями-участниками региональных и (или) федеральных проектов;	Нет	0	
		Да	1	
	своевременное и полное исполнение обязательств, предусмотренных соглашениями о предоставлении учреждению субсидий, заключенными между министерством образования Новосибирской области и учреждением	Нет	0	
		Да	1	
11	Отсутствие неисполнения требований, установленных постановлением Губернатора Новосибирской области от 20.12.2019 № 287 «Об утверждении перечня товарных рынков для содействия развитию конкуренции в плане мероприятий («дорожной карты») по содействию развитию конкуренции в Новосибирской области, а также поручения Губернатора Новосибирской области по осуществлению закупок товаров, работ, услуг у учреждений уголовно-исполнительной системы Новосибирской области	Нет	0	Ежегодно
		Да	2	
12	Осуществление социального партнерства между работодателем и работниками (наличие своевременно заключенного коллективного договора и контроля его выполнения, отсутствие трудовых споров, наличие системы управления охраной труда в Учреждении)[4]	Нет	0	Ежеквартально
		Да	1	
13	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (для учреждений с численностью 35 человек и более)	Нет	0	Ежеквартально
		Да	1	
14	Отсутствие нарушений норм охраны труда и случаев профессионального травматизма	Нет	0	Ежеквартально
		Да	1	
15	Состояние зданий, сооружений и	Нет	0	Ежеквартально

	прилегающей к ним территории соответствует нормам санитарных и технических правил	Да	1	
<b>Эффективность организации образовательной деятельности</b>				
16	Наличие участников (лауреатов и победителей) олимпиад, конкурсов, конференций и пр.	международного и всероссийского уровня	3	Ежеквартально
		регионального уровня	2	Ежеквартально
		муниципального уровня	1	Ежеквартально
17	Наличие реализуемых социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество студентов (учащихся) и др.):	международного и всероссийского уровня	3	Ежеквартально
		регионального уровня	2	Ежеквартально
		муниципального уровня	1	Ежеквартально
18	Правонарушения, совершенные обучающимися во время пребывания в учреждении дополнительного образования	Отсутствие	3	Ежеквартально
19	Сохранность контингента	от 99 до 100	3	Ежеквартально
		от 95 до 98	2	Ежеквартально
		от 90 до 94	1	Ежеквартально
20	Создание условий для реализации различных моделей занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями	наличие	3	Ежеквартально
21	Создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	наличие	3	Ежеквартально
Стоимость балла составляет 13% от должностного оклада				

Таблица 3

Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения  
для установления надбавки за качественные показатели эффективности руководителям  
дошкольных образовательных организаций

№ п/п	Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада) в зависимости от
-------	---	---	----------------------	---

				типа образовательного учреждения
				Дошкольные образовательные учреждения
1	Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	Отсутствие	5
2		реализация социокультурных проектов	наличие реализуемых социокультурных проектов:	
			международного уровня	37
			всероссийского уровня	30
			регионального уровня	24
			муниципального уровня	19
			уровня учреждения	14
		сохранность контингента	от 99 до 100 от 95 до 98 от 90 до 94	77 65 61
создание условий для реализации различных моделей внеурочной занятости, дополнительного образования обучающихся, в том числе партнерство с учреждениями дополнительного образования, культуры, спорта, молодежной политики, предприятиями,	Наличие: Организация работы технических кружков  Доля (не менее 25%) обучающихся-членов РДДМ «Движение Первых»  Доля (не менее 20%) обучающихся начальных классов-членов объединения «Орлят»  Наличие обучающихся-участников	25		

	<p>юнармейских отрядов</p> <p>Наличие обучающихся – участников объединений ЮИД</p> <p>Наличие обучающихся – участников волонтерских объединений</p> <p>Организация работы детской оздоровительной площадки</p> <p>Организация работы трудовых бригад</p> <p>Создание и работа групп кратковременного пребывания для детей дошкольного возраста</p> <p>Доля детей в возрасте 5-17 лет (включительно), зачисленных на дополнительные общеобразовательные программы с использованием сертификата дополнительного образования через ИС «Навигатор дополнительного образования»</p>	<p>25</p> <p>11</p> <p>25</p>
создание условий для индивидуализации образования, в том числе для обучающихся с ОВЗ и инвалидов	<p>Наличие: Педагог-психолога</p> <p>Учитель-логопеда</p> <p>Социального педагога</p> <p>Учитель-дефектолога</p>	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>
наличие положительной динамики результатов мониторинга здоровья обучающихся	наличие	5

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 работников, подлежащих аттестации, не менее 65%	30
		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%	20
		заключение договоров на целевое обучение с выпускниками школ		10
	обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения в соответствии с направлениями модернизации образования	100% работников образовательного учреждения прошедших курсы повышения в соответствии с преподаваемым предметом в учреждениях, внесенных в Федеральный реестр	20	

		участие работников образовательного учреждения в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта "Интерактивное министерство", в сдача норм ГТО	наличие работников образовательного учреждения, участвующих в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, конкурсах профессионального мастерства, в реализации проекта "Интерактивное министерство", сдача норм ГТО	<p>За каждого участника -3</p> <p>За каждого участника-3</p> <p>За каждого участника -3</p> <p>За каждого участника- 3</p> <p>За каждого участника -3</p> <p>За каждого участника -3</p>
			отсутствие участников в профессиональных конкурсах	Минус 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	5
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения	5
		повышение средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с	есть	5

		предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области		
		сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников <*> и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области	да	4
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	да	5
		своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие	5
5	Повышение открытости и демократизации управления образовательным учреждением	функционирование системы государственно-общественного управления	наличие в Учреждении:	
реализованных Учреждением эффективных управленческих решений, принятых с участием органов государственно-общественного управления по: (по развитию материально-технической базы, стимулированию персонала и т.д.):			5	
положительная динамика результативности по итогам процедур независимой оценки качества образования, опросов всех участников образовательных отношений			36	
6	Соответствие деятельности Учреждения требованиям	отсутствие на первое число каждого месяца непогашенной (неурегулированной)	отсутствие	5

	законодательства РФ	просроченной кредиторской задолженности по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд и/или иным контрактам (договорам), возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения		
7	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (для учреждений с численностью 35 человек и более)			5
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)			5
ИТОГО:				до 490

Стимулирующие выплаты за счет внебюджетных средств выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются (частично 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 МРОТ или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения (в соответствии с пунктом 1.9 Тарифного соглашения);
- ✓ наличие на седьмой рабочий день 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 (частично 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.

**5.18.** Комиссия 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 администрации района .

**5.19.** Стимулирующая выплата вновь назначенному руководителю устанавливается на основании оценки результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения за предыдущий период.

**5.20.** В случае увольнения руководителя в первом месяце очередного периода до заседания комиссии стимулирующая выплата за качественные показатели деятельности учреждения выплачивается в размере, установленном на предыдущий период.

**5.21.** Премии по итогам календарного периода руководителю (исполняющему обязанности руководителя) учреждения устанавливаются постановлением администрации района, на основании предложений Комиссии, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет глава района.

**5.22.** Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям (исполняющему обязанности руководителя) учреждений устанавливаются постановлением администрации района, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет глава района.

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

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

**5.25.** Условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

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

**6.1.** Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера 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, главного бухгалтера 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, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей\*, их заместителей\*, главных бухгалтеров 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 апреля 2025 г. № 540 «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.

\*При определении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации оплата за выполнение руководителями, заместителями руководителей учебной нагрузки не учитывается при подсчете их среднемесячной заработной платы.

## **VII. Заключительные положения**

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

---